



Segnalazioni per violazione del Modello 231

<i>REDATTO DA</i>	<i>DATA</i>
Avv. Guido Del Vecchio	20.11.2023
<i>VERIFICATO DA</i>	<i>DATA</i>
Andrea Parisi	22.11.2023
<i>APPROVATO DA</i>	<i>DATA</i>
CdA	13.12.2023

KRATOS Società Cooperativa

Via Leon Battista Alberti, 11 - 00153 Roma (RM)

P.IVA/C.F.: 13496821003

mail: info@coopkratos.it - pec: kratos.coop@legalmail.it

Tel.: 0683970237

Member of CISQ Federation



CQOP SOA
Costruttori Qualificati Opere Pubbliche





Sommario

1. Scopo	4
2. Applicabilità	4
3. Documenti di riferimento	4
3. Responsabilità	5
4. Definizioni	6
a) Codice etico e di condotta:	6
b) Controlli interni:	6
c) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC):	6
d) Segnalazione:.....	6
e) Soggetti segnalanti.....	6
f) Soggetti segnalati.....	7
g) Soggetti riceventi o destinatari della segnalazione:	7
h) Canali per la segnalazione	7
i) Segnalazione anonima:	7
j) Segnalazione in mala fede:	7
k) Whistleblowing:.....	8
5. Segnalazioni	8
5.1 Modalità di segnalazione.....	8
5.2. Whistleblowing.....	9
5.3 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante	10
5.4 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.....	10
5.5 Divieto di ritorsione o discriminazione	11
5.6 Gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV.....	11
5.7 Archiviazione della documentazione e registro delle segnalazioni	12
5.8 Distribuzione	12
6. Istruzioni per le segnalazioni	12
6.1 Elementi da fornire nella segnalazione	12
7. Protezione per il segnalante	13
7.1 Condizioni di protezione del segnalante	13





7.2 Misure di protezione per il segnalante.....	13
a. Divieto di ritorsione	13
b. Misure di sostegno	14
c. Protezione dalle ritorsioni	14
d. Limitazioni delle responsabilità	14
7.3 Sanzioni.....	15
7.4 Estensione delle tutele.....	15
7.5 Modalità di gestione delle segnalazioni	15
8. Documentazione di riferimento	16

KRATOS Società Cooperativa

Via Leon Battista Alberti, 11 - 00153 Roma (RM)

P.IVA/C.F.: 13496821003

mail: info@coopkratos.it - pec: kratos.coop@legalmail.it

Tel.: 0683970237

Member of CISQ Federation





1. Scopo

La presente procedura ha lo scopo di istituire canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni relative alla violazione del Codice etico e di condotta e problematiche legate al Sistema di Gestione Aziendale (informativa societaria, responsabilità amministrativa della società, frodi o altre materie di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) inoltrate da dipendenti, dai membri degli Organi Sociali o da terzi, all'Organismo di Vigilanza, nonché definire le attività necessarie alla correttagestione da parte dell'OdV.

La procedura è stata predisposta in applicazione del D.lgs. del 08/06/2001 n. 231, come da ultimo aggiornato in ordine al processo di Whistleblowing per mezzo del D. Lgs. del 10 marzo 2023n. 24, in vigore dal 30 marzo 2023 e avente efficacia dal 15 luglio 2023.

2. Applicabilità

La presente procedura si applica ai *Destinatari* del Modello e/o del CodiceEtico.

3. Documenti di riferimento

La presente procedura si riferisce ai seguenti documenti:

- Documenti del Modello 231, conforme al D.Lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii.



3. Responsabilità

	Tipo di Responsabilità	ODV	PRE	AMM	Resp. Funz.
Assicurare la predisposizione e il mantenimento dei canali di comunicazione delle segnalazioni.	Principale	X			
	Contributiva		X		X
Garantire la ricezione, registrazione, informazione e verifica delle segnalazioni pervenute.	Principale	X			
	Contributiva				X
Valutazione delle segnalazioni pervenute.	Principale				
	Contributiva	X	X	X	X
Avviare il processo di accertamento, audit e reporting	Principale	X			
	Contributiva				X
Attività di auditing	Principale				
	Contributiva	X			X
Garantire le attività di aggiornamento, conservazione e diffusione della procedura inerente alle segnalazioni ricevute	Principale	X			
	Contributiva				





4. Definizioni

Ai fini di una corretta e sistematica applicazione delle prescrizioni riportate nella presente procedura, vengono di seguito riportate alcune definizioni:

a) Codice etico e di condotta:

Documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai Dipendenti, Consulenti, Soci, Partner e Collaboratori di KRATOS.

b) Controlli interni:

Tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della Società, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un Sistema di Gestione Aziendale efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i dipendenti della KRATOS, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del Sistema di Controllo.

c) Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC):

Previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che ha introdotto un regime di Responsabilità Amministrativa a carico delle Società per alcune tipologie di reati; la struttura documentale è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione della KRATOS e sottoposta ad aggiornamento in seguito ad eventuali interventi legislativi successivi.

d) Segnalazione:

Qualsiasi notizia riguardante possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice etico e di condotta, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché nella disciplina normativa comunque applicabile alla Società e che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine a KRATOS, riferibili a Dipendenti, referenti dell'Organismo di Vigilanza, membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) e a terzi (Clienti, Fornitori, Subappaltatori, Consulenti, Collaboratori) in relazioni d'affari con la Società.

Fatte salve le situazioni di frode, sono escluse dalle presenti prescrizioni le anomalie operative che dovessero essere individuate dai collaboratori aziendali nell'ambito delle attività di competenza e segnalate al proprio responsabile di funzione.

e) Soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto: dipendenti, membri di organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, partner della Società e altri soggetti terzi, che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, commesse ai danni dell'interesse pubblico.





f) Soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), come pure altri soggetti terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, partner) in relazioni d'affari con la Società, cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.

g) Soggetti riceventi o destinatari della segnalazione:

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della segnalazione stessa (dipendenti/responsabili di Funzione, membri di organi sociali, etc.) trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

All'Organismo di Vigilanza deve essere trasmessa anche l'eventuale documentazione attinente i fatti segnalati per le valutazioni di competenza.

h) Canali per la segnalazione

Canali individuati dalla Società quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni. La società deve dotarsi di almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

i) Segnalazione anonima:

Qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicite, né rintracciabili.

Tutte le funzioni/posizioni organizzative della KRATOS interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza e anonimato delle persone segnalanti.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del segnalato.

j) Segnalazione in mala fede:

Segnalazione fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a membri di organi sociali e a terzi (Clienti, Fornitori, Subappaltatori, Consulenti, Collaboratori) in relazione d'affari con la Società.

Infatti, la segnalazione deve comunque essere basata sulla buona fede, o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione dell'ente o sul Codice etico e di condotta, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

KRATOS si attende che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

KRATOS interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

L'Organismo di Vigilanza garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede, censurando simili condotte e informando i soggetti/società nei casi di accertata mala fede.





k) Whistleblowing:

Il *whistleblowing*, o segnalazione di un presunto illecito, è un sistema di prevenzione della corruzione. Il termine si riferisce alla tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro.

5. Segnalazioni

5.1 Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i Responsabili di Funzione, i quali devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione.

La segnalazione eventualmente ricevuta da qualsiasi dipendente della Società deve essere, - in originale con gli eventuali allegati - tempestivamente inoltrata all'Ufficio Amministrazione della stessa che provvederà alla trasmissione della segnalazione all'O.d.V. La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e i soggetti segnalati con particolare riguardo alla loro identità e onorabilità), senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

La segnalazione può essere inviata in qualsiasi forma, tuttavia per agevolarne la compilazione è disponibile un Modulo "Rapporto di Segnalazione" (RdS), che viene allegato alla presente procedura. Il Modulo è reso disponibile, sia in bacheca presso la sede della KRATOS, che online sul sito web della Società. La documentazione è, comunque, in ogni momento, reperibile anche presso l'Ufficio Amministrazione della KRATOS. Per la compilazione di tale Rapporto si richiamano le istruzioni contenute nel presente documento.

L'OdV, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla tutela dei dati personali europea (Reg. 2016/679/UE, Regolamento generale sulla protezione dei dati personali - GDPR) e nazionale (D.Lgs. n. 196/2003, codice in materia di protezione dei dati personali), richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate tramite modello o in forma libera siano pertinenti rispetto alle finalità previste dal GDPR.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede l'OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

KRATOS, in applicazione delle disposizioni dell'articolo 6, co. 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dalla L. n. 179/2017, ha predisposto più canali che consentono ai Destinatari di presentare segnalazioni circostanziate di condotte corruttive o violazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, 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. Tutte le comunicazioni da parte del soggetto segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ovvero dei Responsabili di Funzione possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di:

- E-mail, ricevendo una ricevuta che informerà il segnalante dell'avvenuta presa in carico della segnalazione, dell'eventualità di essere ricontattato per acquisire ulteriori elementi utili alle indagini (salvo il caso di segnalazioni anonime), della possibilità di





integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale, se venuto a conoscenza di ulteriori informazioni.

- Lettera raccomandata o inserita nella cassetta della posta in area non sottoposta alla videosorveglianza. Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

Le comunicazioni possono essere inviate al seguente recapito dell'Organismo di Vigilanza:

Ginevri Latoni Paola

Via Leon Battista Alberti 11 - 00153, Roma (RM)

odv@coopkratos.it

In alternativa, le comunicazioni potranno essere inviate al seguente recapito dei Responsabili di Funzione:

Ufficio Amministrazione

KRATOS Società Cooperativa

Via della Cecchignola, 159 - 00143 Roma (RM)

comunicazioni231@coopkratos.it

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può depositare il modulo nella cassetta postate di KRATOS e rispettare le seguenti indicazioni:

- non compilare la sezione "anagrafica segnalante" del modulo;
- non sottoscrivere il modulo;
- non indicare il mittente.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo ma inviare la segnalazione a mezzo e-mail, potrà utilizzare un account e-mail dedicato, accessibile in forma anonima utilizzando le seguenti credenziali:

E-mail: segnalazioni231kratos@gmail.com

Password: Kratos231!!!

Si sottolinea che le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del segnalato.

5.2. Whistleblowing

Il *whistleblowing* è l'istituto che tutela il dipendente che segnala, nello svolgimento delle proprie mansioni in seno all'organizzazione a cui appartiene, condotte illecite, o situazioni di pericolo o di rischio tali poter arrecare danni a terzi. La procedura di segnalazione è volta alla tutela e protezione del "whistleblower" (segnalante) attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del dipendente, il quale – nell'effettuare la propria segnalazione c.d. "whistleblowing" – potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

Il *whistleblowing* è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". A seguito dell'entrata in vigore, in data 29.12.2017, della legge 30.11.2017, n. 179, recante "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" (c.d.

KRATOS Società Cooperativa

Via Leon Battista Alberti, 11 - 00153 Roma (RM)

P.IVA/C.F.: 13496821003

mail: info@coopkratos.it - pec: kratos.coop@legalmail.it

Tel.: 0683970237

Member of CISQ Federation



CQOP SOA
COSTRUTTORI QUALIFICATI OPERE PUBBLICHE





whistleblowing), è stato modificato l'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001, al quale nella formulazione attuale è stato aggiunto il co. 2 *bis*.

In particolare, il nuovo comma 2 *bis*, relativo ai requisiti del Modello 231, prevede uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentano o dirigono l'ente stesso, nonché a tutti i lavoratori dipendenti, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La norma prevede, altresì, che sia previsto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

I Modelli devono prevedere, inoltre, sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La procedura di segnalazione è stata poi ulteriormente integrata ad opera dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023, il prevede l'attivazione di canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

5.3 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante

Le informazioni raccolte relative alla segnalazione e all'identità del segnalante, sono riservate, fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante esprima il proprio consenso a comunicare la sua identità;
- sia richiesto dalla normativa (ad esempio, se sia necessario coinvolgere le Autorità);
- sia finalizzata alla salvaguardia della salute o della sicurezza delle persone;
- risulti indispensabile alla difesa, in sede di audizione del segnalato, ai fini della presentazione di memorie difensive; in questi casi, l'indispensabilità deve essere motivata e dimostrata;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione;

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

In ogni caso, di regola il segnalante non è obbligato a comunicare la propria identità.

5.4 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Per le segnalazioni effettuate, nelle forme e nei limiti di seguito descritti, Kratos riconosce al personale la riservatezza delle informazioni ricevute nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione





specificamente predisposto a tal fine.

La scriminante 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 all'Organizzazione ovvero nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

5.5 Divieto di ritorsione o discriminazione

Per "ritorsive" e/o "discriminatorie" si intendono le misure e le azioni poste in essere nei confronti del dipendente che ha segnalato, in particolare:

- le azioni disciplinari ingiustificate (degradazione, mancata promozione, trasferimento, licenziamento, etc.);
- le molestie sul luogo di lavoro (mobbing, persecuzione, etc.);
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili (isolamento, minacce, etc.).

L'Organizzazione non consente e non tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro del dipendente che effettua una segnalazione, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'eventuale discriminazione potrà essere oggetto di denuncia all'ispettorato del lavoro. Il segnalante, inoltre, ha diritto a richiedere il trasferimento in altro ufficio e, laddove ragionevolmente possibile, l'Organizzazione deve provvedere al soddisfacimento di dette richieste.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi dipendenti della stessa divisione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione riferisce i fatti all'Ufficio Amministrazione che, con il supporto del legale aziendale, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al legale rappresentante e al Responsabile delle risorse umane, che valutano tempestivamente:

- l'opportunità/necessità di adottare provvedimenti atti a ripristinare la situazione e/o a rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e degli artt. 2043 ss. c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, al solo scopo di danneggiare il segnalato o a fini opportunistici.

5.6 Gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento;

- **Ricezione:** l'Organismo di Vigilanza riceve le segnalazioni direttamente dal segnalante o tramite il Responsabile di funzione nella propria casella e-mail identificata o nella casella postale.
- **Annotazione nel registro delle segnalazioni:** dopo la ricezione, l'Organismo di





Vigilanza provvede ad annotare la segnalazione del relativo registro, con indicazione dei dati identificativi del segnalante, la data e le modalità di ricezione della stessa, il soggetto che l'ha ricevuta, nonché il grado di rilevanza (alto – medio – basso) e l'esito delle indagini.

- **Istruttoria ed Accertamento:** l'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della KRATOS per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione (ove non sia anonimi) o i soggetti menzionati nella medesima. Ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla KRATOS di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato. L'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente (PRE) e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione.

5.7 Archiviazione della documentazione e registro delle segnalazioni

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di istruttoria, l'Organismo di Vigilanza predispone ed aggiorna la cartella/directory, nella quale registra il "Rapporto Di Segnalazione" (RdS), assicurando l'archiviazione di tutta la relativa documentazione di supporto in originale in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito all'OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall'OdV.

L'OdV/KRATOS tiene traccia delle segnalazioni nel Registro delle segnalazioni.

5.8 Distribuzione

La presente procedura deve avere la massima diffusione possibile. A tal fine la procedura è distribuita attraverso le seguenti modalità:

- Trasmissione via e-mail;
- Distribuzione in forma cartacea.

6. Istruzioni per le segnalazioni

Il soggetto segnalante, qualora ritenga di essere venuto a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte e sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, di eventuali violazioni, effettua la segnalazione inoltrandola in forma orale o scritta avvalendosi del richiamato rapporto di segnalazione.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

6.1 Elementi da fornire nella segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.





Pertanto, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione (salvo il caso delle segnalazioni anonime);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, circostanziando tempo e luogo in cui sono stati commessi;
- altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

7. Protezione per il segnalante

7.1 Condizioni di protezione del segnalante

Il segnalante è tutelato da qualsiasi tipo di ritorsione o abuso quando:

- al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di riferimento;
- la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto nelle modalità trattate per le segnalazioni interne;
- salvo quanto previsto dall'Art. 20 del D.lgs n. 231/2001, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Tale previsione si applica anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

7.2 Misure di protezione per il segnalante

a. Divieto di ritorsione

Gli enti o le persone legittimate a segnalare eventuali violazioni non possono subire alcuna ritorsione (quali, a titolo esemplificativo, licenziamento, la sospensione, retrocessione di grado o mancata promozione, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione della formazione, misure disciplinari o di altra sanzione, molestie od ostracismo, discriminazione o trattamento sfavorevole).

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai





sensi del presente articolo nei confronti delle persone legittimate a segnalare, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone legittimate a segnalare, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

b. Misure di sostegno

il terzo settore può prevedere quali servizi gratuiti le seguenti misure di sostegno: informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

c. Protezione dalle ritorsioni

Gli enti e le persone di soggetti pubblici e privati possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

In seguito all'accertamento, eseguito di concerto con l'Ispettorato nazionale del lavoro, è previsto che gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli con conseguente diritto a essere reintegrate, in caso di licenziamento.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

d. Limitazioni delle responsabilità

Non è punibile l'ente o la persona di un soggetto pubblico o privato che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'Art. 1, comma 3 (informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nel rispetto delle condizioni per la protezione della persona segnalante.

Quando ricorrono le ipotesi di cui al punto precedente è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di un soggetto pubblico o privato





non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione

7.3 Sanzioni

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli Artt. 4 e 5 del D.Lgs n.24/2023 (Canali di segnalazione interna e Gestione del canale di segnalazione interna), nonché' quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 del D.Lgs. n.24, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

7.4 Estensione delle tutele

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

7.5 Modalità di gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Ferma la previsione dei punti precedenti, nelle procedure di segnalazione interna ed





esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Si richiamano, in ogni caso, le previsioni dell'art. 12 del D.Lgs. n.24/2023.

8. Documentazione di riferimento

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231;
- Codice etico e di condotta;
- Decreto Legislativo 231/2001;
- Rapporto di segnalazione.

KRATOS Società Cooperativa

Via Leon Battista Alberti, 11 - 00153 Roma (RM)

P.IVA/C.F.: 13496821003

mail: info@coopkratos.it - pec: kratos.coop@legalmail.it

Tel.: 0683970237

Member of CISQ Federation



CQOP SOA
COSTRUTTORI QUALIFICATI OPERE PUBBLICHE

