



Kyma Srl

Segnalazione di Illeciti e irregolarità Whistleblowing

Segnalazione di illeciti e irregolarità Whistleblowing





0. Indice

0. Indice	2
1. Premessa: scopo e campo di applicazione	3
2. Quadro normativo e natura dell'istituto	3
3. Riferimenti normativi e riferimenti a documenti interni a Kyma S.r.l.....	5
4. Definizioni	6
5. Contenuto della segnalazione	7
6. Destinatari, modalità e canali per la segnalazione	8
7. Tutela del whistleblower	9
7.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower	10
7.2. Divieto di discriminazione e sanzioni.....	10
8. Responsabilità del segnalante e sistema sanzionatorio	11
9. Il Ruolo dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001	11
10. Il Ruolo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ai sensi della Legge n.190/2012	12
11. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	12
12. Sistema Sanzionatorio	12
12.1. Sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante	12
12.2. Sanzioni disciplinari nei confronti della Società che adotta atti discriminatori nei confronti del segnalante.	13
12.3. Sanzioni disciplinari riguardanti gli obblighi di riservatezza con riferimento all'identità del segnalante e ai contenuti della segnalazione.....	13
13. Entrata in vigore	14





1. Premessa: scopo e campo di applicazione

Il presente documento ha lo scopo di tracciare il processo di segnalazione delle violazioni, degli illeciti o delle irregolarità ai sensi dell'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001 e dell'art. 54-bis del Decreto legislative 165/2001, fornendo al segnalante chiare indicazioni circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Esso ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di far intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela di Kyma S.r.l.

Il presente documento si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di Kyma S.r.l., in coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, nel rispetto dei principi tracciati dal Codice Etico e dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).

Quanto di seguito indicato deve essere osservato dai componenti dell'Organo di Amministrazione, dal Collegio Sindacale, da tutto il personale di Kyma S.r.l. a tempo determinato e indeterminato, dai Collaboratori che operano su mandato o nell'interesse di Kyma S.r.l. in Italia e all'Estero e dalle imprese che realizzano lavori e forniscono beni e servizi in favore di Kyma S.r.l.

2. Quadro normativo e natura dell'istituto

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

Il D.Lgs. 231/2001 – “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto la responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato posti in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti che rivestono posizioni apicali e da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

È previsto l'esonero da tali responsabilità con l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione della Società (MOG) il quale prevede, in base all'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs 231/01, che le condotte illecite commesse devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza (OdV) e che siano previsti sistemi disciplinari volti a sanzionare l'inosservanza di questa misura.

L'art. 54-bis del D.Lgs 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, introdotto dalla legge 190/2012 - ha previsto nell'ordinamento italiano, per le sole amministrazioni pubbliche, il concetto di



riservatezza per il segnalante, un sistema sanzionatorio e limiti di tutela garantita.

La norma, nell'originaria versione, permetteva al pubblico dipendente di segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro» all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al suo superiore gerarchico. La legge ha preferito accordare al dipendente la facoltà di decidere le modalità di denuncia, lasciandolo libero di avanzare una segnalazione interna all'ente o una denuncia alle autorità competenti. Lo stesso articolo ha stabilito che, a causa della segnalazione, il dipendente «non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

I dipendenti di Kyma S.r.l., in tale contesto, sono da considerarsi dipendenti pubblici, come anche confermato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito A.N.A.C., alla pagina "segnalazione di condotte illecite-whistleblowing" dei servizi on-line.

Le questioni procedurali in tema di segnalazione sono state definite direttamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, cui è attribuito un potere regolatorio in materia di protezione di chi denuncia condotte illecite.

Il Decreto n.90/2014 - Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari, ha assegnato all'A.N.A.C. la centralità delle competenze e semplificato le procedure di accertamento degli episodi di corruzione.

Il 28 aprile 2015 l'A.N.A.C. ha approvato, con Determinazione n. 6/2015, le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

Queste "Linee guida" suggeriscono un modello procedurale per il trattamento delle segnalazioni per tutelare colui che segnala gli illeciti e garantire quindi l'efficacia del processo di segnalazione.

Il sistema di gestione delle segnalazioni deve essere atto a:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato;
- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati.

L'intervento della Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing ha come obiettivo principale quello di garantire una tutela adeguata nei confronti coloro che segnalano reati o irregolarità in ambito lavorativo anche privato



La nuova norma ha poi modificato l'art.54-bis del Testo Unico del Pubblico Impiego, ad esempio escludendo il superiore gerarchico dai possibili destinatari delle segnalazioni.

In sintesi la norma vigente stabilisce che:

- il segnalante non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro;
- il segnalante sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi;
- sia previsto un sistema sanzionatorio per atti discriminatori nei confronti dell'Ente;
- sia tutelata la riservatezza dell'identità del denunciante;
- l' A.N.A.C., sentito il Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni, promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- non si applica il regime di tutela in caso nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile con dolo o colpa grave;
- 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.

Le nuove disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla PA e alle Società di diritto privato in controllo pubblico.

3. Riferimenti normativi e riferimenti a documenti interni a Kyma S.r.l.

- **Costituzione** della Repubblica Italiana (articoli 21, 28, 97);
- **Codice Civile art. 2359**
- **Legge n.300/1970** "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- **D.Lgs. n.231/2001** "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica,



a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;

- **D.Lgs. n.165/2001** “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- **Legge n.190/2012** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **Circolare n. 1/2013** “Legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **Delibera CIVIT-A.N.A.C. n.72/2013 - Piano nazionale anticorruzione PNA** “ Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione”;
- **Determinazione A.N.A.C. n.6/2015** “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- **D.Lgs. n.175/2016** “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”
- **Delibere A.N.A.C.** di approvazione degli aggiornamenti al PNA;
- **Legge n. 179/2017** “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”;
- **Reg. 30 ottobre 2018** “Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”;
- **Delibera n. 312 del 10 aprile 2019** “Modificazioni al Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”;
- **Gestione della Responsabilità Amministrativa (MOG)** approvato dal Consiglio di Amministrazione di Kyma S.r.l. in data 8 Marzo 2018, Verbale n. 55;
- **Codice Etico e di Comportamento** approvato dal Consiglio di Amministrazione di Kyma S.r.l. in data 30 Gennaio 2019, Verbale n. 65;
- **Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza** approvato dal Consiglio di Amministrazione di Kyma S.r.l. in data 30 Gennaio 2019, Verbale n. 65.

4. Definizioni

- **WHISTLEBLOWING:** istituto giuridico volto a disciplinare la condotta di quelle persone che segnalano irregolarità o illeciti all'interno del proprio ambito lavorativo;
- **WHISTLEBLOWER/SEGNALANTE:** colui (dipendente, collaboratore, fornitore) che



riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/delle funzioni ricoperte;

- **SEGNALAZIONE:** trasmissione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) o all'Organismo di Vigilanza (OdV), a seconda che la segnalazione investa fattispecie rientranti nel campo di applicazione della legge 190 ovvero del D.lgs. 231, di informazioni/documenti utili a descrivere condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/delle funzioni ricoperte.

Esistono tre livelli di segnalazione:-

- **CONFIDENZIALE:** il soggetto si identifica ma è garantita la riservatezza dell'identità del whistleblower/segnalante e delle informazioni ricevute;

- **SICURA:** il whistleblower accede ad un sistema criptato per l'invio delle informazioni al RPCT o Od.

Kyma, in ragione delle sue dimensioni, non utilizza software di segnalazione criptati ma garantisce comunque la riservatezza dei dati relativi al segnalante e delle informazioni inviate attraverso l'utilizzo di posta elettronica nell'esclusiva disponibilità dei due organi destinatari.

- **ANONIMA:** segnalazione in cui il segnalante non fornisce i suoi dati identificativi.

Qualsiasi segnalazione anonima non rientra nel campo di applicazione delle normative poste a presidio del cosiddetto whistleblower.

- **DESTINATARIO:** soggetto che riceve la segnalazione. I destinatari sono l'RPCT e l'OdV o direttamente l'A.N.A.C.
- **TUTELA DEL WHISTLEBLOWER:** insieme delle misure volte a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e dei contenuti della segnalazione.

5. Contenuto della segnalazione

Le linee guida A.N.A.C. n.6/2015 sul contenuto della segnalazione precisano che le condotte illecite meritevoli di tutela comprendono l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione.

E' possibile altresì utilizzare lo strumento di segnalazione anche per qualsiasi fattispecie di illecito relativa a un possibile cattivo esercizio dell'azione amministrativa o della funzione pubblica.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che



siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Il dipendente o assimilato, in caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) presso un'altra amministrazione può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, oppure direttamente all'A.N.A.C

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e offrire il maggior numero di elementi in modo tale da consentire a Kyma S.r.l. la possibilità di effettuare le dovute verifiche.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione, che potrebbero contenere dati sensibili, devono essere trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il segnalante deve dunque fornire tutti gli elementi necessari per verificare la fondatezza dei fatti.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere gli elementi qui di seguito indicati:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto della segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- indicazione di tutti gli elementi che consentano l'identificazione del/dei soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- indicazione di altri eventuali soggetti e/o documenti che possano confermare la fondatezza della segnalazione ;
- indicazione di un vantaggio o interesse per Kyma S.r.l.;
- ogni altra eventuale informazione utile alla verifica della sussistenza dei fatti segnalati.

6. Destinatari, modalità e canali per la segnalazione

Le segnalazioni possono essere inviate ai sensi della Legge 190/2012, come disciplinato dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, oppure ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

La distinzione comporta l'attribuzione della responsabilità dell'istruttoria.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello di organizzazione e Gestione (MOG) adottato da Kyma S.r.l., non relativa alla sezione costituente il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, il Responsabile dell'istruttoria è l'Organismo di Vigilanza (OdV).



In tutti gli altri casi, la segnalazione è di competenza del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT).

In conformità all'art. 2 della Legge 179/2017, Kyma S.r.l. istituisce appositi canali dedicati per la comunicazione degli illeciti, idonei a tutelare l'identità del whistleblower.

La segnalazione può essere inviata mediante indirizzo di posta elettronica ai seguenti indirizzi:

- rpct@kyma-undulators.eu
- odv@kyma-undulators.eu

Per la segnalazione degli illeciti, il whistleblower può utilizzare il "Modulo per la segnalazione di condotte illecite e irregolarità" presente sul sito web di Kyma S.r.l. nella Sezione Società Trasparente / Altri contenuti - Corruzione".

Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e/o un funzionario facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, il whistleblower può inviare la propria comunicazione direttamente all'A.N.A.C. mediante l'applicazione al seguente indirizzo web:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

7. Tutela del whistleblower

È compito dell'Organo che riceve la segnalazione garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche se questa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Ai sensi della Legge 190/2012 il soggetto che, fornendo i propri dati identificativi, segnala condotte illecite, di cui sia 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 a causa della segnalazione.

Con riferimento alle segnalazioni effettuate ai sensi del D.Lgs. 231/2001, secondo quanto previsto nel MOG al riguardo, l'OdV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Non sono assicurate tuttavia, come previsto dall'art. 54-bis, comma 9, del D.Lgs. 165/2001, le predette tutele nel caso in cui sia accertata la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione. Analogamente dispone l'art. 6, comma 2-bis, lett.



d), ultima parte, del decreto legislativo 231/2001 che prevede l'assoggettamento a sanzioni individuate nel sistema disciplinare adottato, in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

7.1. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Ad eccezione dei casi in cui sia accertata una responsabilità penale del segnalante, anche con sentenza di primo grado, e nei casi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge, l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Il decreto legislativo 231 prevede che i canali da adottare garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; gli obblighi di riservatezza in caso di segnalazione ai sensi della legge 190 sono esplicitati nel decreto legislativo 165/2001 all'articolo 54-bis.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, pregiudicata ogni altra eventuale azione di responsabilità

L'obbligo di riservatezza sull'identità del whistleblower non è altresì tutelata nei seguenti casi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001, art. 54-bis, comma 3:

- **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.

7.2. Divieto di discriminazione e sanzioni

Ai sensi del decreto 231:

- sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;



nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), vanno previste 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;

- 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;
- 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.

Ai sensi dell'art. 54-bis del decreto legislativo 165:

- 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.

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.

8. Responsabilità del segnalante e sistema sanzionatorio

Devono essere applicate adeguate sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate; si rammenta che, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, le tutele ove previste 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.

9. Il Ruolo dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è il soggetto destinatario delle segnalazioni, beninteso per gli ambiti a lui attribuiti al paragrafo 6 che precede, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, dal MOG e dal Codice Etico e di Comportamento adottati da Kyma S.r.l.



La figura dell'Organismo di Vigilanza (OdV), per assolvere pienamente al suo ruolo e alle sue funzioni, è dotata dei seguenti requisiti:

- indipendenza e autonomia;
- autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- adeguata professionalità;
- continuità di azione.

Egli riporta all'Organo di Amministrazione di Kyma S.r.l. anche eventuali denunce provenienti da soggetti che segnalano irregolarità o illeciti all'interno del proprio ambito lavorativo (whistleblowing).

10. Il Ruolo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ai sensi della Legge n.190/2012

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'ambito definito dalla Legge n.190/2012 e quindi per gli ambiti a lui attribuiti al paragrafo 6 che precede, è il soggetto competente a conoscere fatti illeciti e a ricevere le relative segnalazioni.

Gli organi competenti ad adottare provvedimenti disciplinari sono: A.N.A.C., Autorità giudiziaria, Corte dei Conti, Ispettorato del Lavoro, Dipartimento della funzione Pubblica.

11. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

L'organismo di Vigilanza (OdV) o il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) devono avviare un'istruttoria preliminare sulla segnalazione ricevuta e decidere se archiviare il caso o procedere con ulteriori approfondimenti, trasmettendo la documentazione alle Autorità Competenti.

Una volta verificata la fondatezza della segnalazione, l'OdV o l'RPCT devono predisporre **entro 60 giorni** un atto motivato in cui viene descritta l'istruttoria ed eventuali provvedimenti.

12. Sistema Sanzionatorio

12.1. Sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante

Il caso in cui, a seguito di una verifica sulla fondatezza della segnalazione, dalla quale risulti che il segnalante per ragioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di



intenzionale strumentalizzazione della presente procedura, sono fonte di opportuni provvedimenti disciplinari.

Come previsto dal comma 9 dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, le tutele verso il segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione.

L'inadempimento, accertato anche con sentenza di primo grado, dall'Autorità giudiziaria, determina l'apertura di un procedimento disciplinare che potrebbe concludersi con una sanzione che va da un minimo 5 giorni di sospensione dalla retribuzione fino al licenziamento.

Ove una segnalazione indirizzata all'Organismo di Vigilanza (OdV) o al Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza si riveli infondata e siano accertati, con sentenza di primo grado, il dolo o la colpa grave, si apre, nei confronti del segnalante, un procedimento disciplinare, che potrebbe concludersi con una sanzione che va da un minimo 5 giorni di sospensione dalla retribuzione fino al licenziamento.

12.2. Sanzioni disciplinari nei confronti della Società che adotta atti discriminatori nei confronti del segnalante.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie va comunicata dall'interessato o dai sindacati all'A.N.A.C., per l'opportuno coinvolgimento degli organismi di garanzia.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'A.N.A.C., l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti in controllo pubblico, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'A.N.A.C. 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 dell'art.54-bis del D.Lgs. n.165/2001, l'A.N.A.C. applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'A.N.A.C. determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

12.3. Sanzioni disciplinari riguardanti gli obblighi di riservatezza con riferimento all'identità del segnalante e ai contenuti della segnalazione.

L'obbligo di riservatezza al quale si fa riferimento nella presente procedura è riferito al soggetto destinatario della segnalazione e a tutti gli ulteriori soggetti coinvolti nelle successive fasi istruttorie.

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona. A tal fine il



procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

L'inadempimento degli obblighi di riservatezza, previsti dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, comporta, l'apertura di un procedimento disciplinare che potrebbe concludersi con una sanzione che va da un minimo di 2 ad un massimo di 10 giorni di sospensione, nel caso la violazione sia stata commessa da un dipendente. Nel caso la violazione sia commessa dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione o dall'OdV, la valutazione sarà rimessa al collegio sindacale, che proporrà le azioni opportune all'Organo di amministrazione.

13. Entrata in vigore

La presente procedura è stata approvata dall'organo di amministrazione di Kyma S.r.l. in data 27 Giugno 2019 ed entra immediatamente in vigore.

Essa sarà soggetta a variazioni o integrazioni qualora intervengano disposizioni legislative modificative o integrative, nonché a seguito di nuova valutazione da parte del predetto organo di amministrazione.

Per garantirne la massima conoscibilità, la presente procedura è pubblicata sul sito web di Kyma S.r.l. nella sezione Società Trasparente/Altri Contenuti.

