Procedura Whistleblowing
Centro di Istruzione e Formazione Professionale del Piambello

Approvato dal Direttore
Il 20-03 2024

Sommario

1) Premessa ... 3
2) Riferimenti normativi e definizioni ... 3
3) Descrizione del processo ... 4
3.1 Soggetti che segnalano ... 4
3.2 Oggetto della segnalazione ... 5
3.3 Contenuto della segnalazione ... 5
3.4 Destinatario della segnalazione ... 6
3.5 Modalità di invio. ... 6
3.5.1 Canale di segnalazione interno ... 6
3.5.2 Canale di segnalazione esterno ... 7
3.5.3 Le divulgazioni pubbliche ... 7
4) Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni ... 7
5) Riservatezza e tutela della privacy ... 8
6) Tutela del segnalante, del segnalato ed estensione delle tutele ... 8
7) Segnalazione di comportamenti discriminatori ... 9
8) Attività di monitoraggio ... 9

1) Premessa

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito anche “Decreto”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione” (cd. disciplina whistleblowing).
Tra i soggetti destinatari dell’applicazione delle disposizioni si annoverano enti pubblici economici. Giova ricordare che ad essi si applica la disciplina sulla prevenzione della corruzione e trasparenza al pari delle pubbliche amministrazioni, con il limite della compatibilità.

Con il termine “Whistleblowing”, s’intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo (segnalatore) di un illecito o di un’irregolarità commessa all’interno dell’Azienda, della quale egli stesso sia stato testimone nell’esercizio delle proprie funzioni. Il Whistleblowing è quindi un importante strumento di prevenzione degli illeciti e delle azioni criminose.

Centro di Istruzione e Formazione Professionale del Piambello è impegnato a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance e per questa ragione riconosce l’importanza di avere una procedura che disciplini la segnalazione di condotte illecite e violazioni da parte delle Persone della azienda e dei terzi.

Lo scopo della presente procedura è quello di illustrare le modalità di invio delle segnalazioni, i principi posti a salvaguardia dei soggetti segnalanti, il relativo processo di gestione nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

2) Riferimenti normativi e definizioni

Riferimenti normativi

- Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione;
- D.Lgs. 10/03/2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- Linee guida ANAC del 12/07/2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
- Linee guida Confindustria del 27/10/2023 “Nuova disciplina “whistleblowing” guida operativa per gli enti privati”.

Definizioni

- Segnalante/Whistleblower: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- Violazione: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE; illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (es. settore contratti pubblici, prevenzione del riciclaggio, tutela dell'ambiente, salute pubblica protezione dati personali, sicurezza sistemi informativi, etc.); atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (es. frodi, corruzione); atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es. norme in materia di concorrenza); atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE nei settori indicati in precedenza.
- Segnalazione interna: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
- Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC.
- Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- Persona coinvolta/segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- Facilitatore: la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- Contesto lavorativo le: attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ho sporto denuncia, in via diretto o indiretta, un danno ingiusto.

3) Descrizione del processo

3.1 Soggetti che segnalano

I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti dell'Azienda ossia tutti i dipendenti sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. A questi si aggiungono i collaboratori dell'Azienda, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente (autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione volontaria e/o tirocinanti). Sono tutelati

anche i lavoratori o collaboratori di fornitori e dell'amministrazione controllante (da intendersi come la persona fisica segnalante).

La tutela di tali soggetti si applica sia se la segnalazione avviene in costanza di rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, sia durante il periodo di prova sia anteriormente (es. durante la procedura di selezione) ovvero successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

3.2 Oggetto della segnalazione

L'oggetto della segnalazione è ampio e comprende azioni od omissioni che costituiscono reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale o che violino il Codice etico adottato dall'Azienda o altri Regolamenti e procedure da considerarsi obbligatorie o cogenti. La segnalazione può avere ad oggetto anche le attività illecite non ancora compiute, ma che il segnalante (WHISTLEBLOWER) ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti, oltre che i fondati sospetti di commissione di attività illecite.

Tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato all'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023 che cosa è qualificabile come violazione. L'intento è di comprendere tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o la finalità delle attività realizzate nel settore pubblico o privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che minino il corretto agire dei soggetti pubblici o privati cui si applica la disciplina del whistleblowing.

Non possono essere segnalate le mere irregolarità nella gestione delle attività o contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Le segnalazioni di questo genere non saranno prese in considerazione.

3.3 Contenuto della segnalazione

Per quanto concerne il contenuto della segnalazione, deve essere il più possibile circostanziata e deve contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

in particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;

- nome e cognome, oppure ogni altra indicazione utile ad identificare il soggetto autore del fatto che viene segnalato, nonché eventuali altri soggetti coinvolti;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono da considerarsi anonime. Le segnalazioni anonime, ricevute tramite i canali interni, ove circostanziate, sono gestite con le stesse modalità delle altre segnalazioni tutelate. Le segnalazioni anonime, ricevute tramite canali interni, sono in ogni caso registrate e conservate.

3.4 Destinatario della segnalazione

Il soggetto destinatario della segnalazione è il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (di seguito anche RPCT).

Dato che l'Azienda adotta oltre che il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza anche un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 con presenza dell'Organismo di Vigilanza, in caso di segnalazione relativa alla violazione del Modello 231 o del D.lgs. 231/2001, il RPCT informa tempestivamente l'OdV della Azienda nel rispetto dell'obbligo di riservatezza.

L'Azienda informa che sono previsti 3 (tre) diversi canali di segnalazione che potranno essere utilizzati dai segnalatori al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria come descritto al paragrafo 3.5.

3.5 Modalità di invio.

3.5.1 Canale di segnalazione interno

L'Azienda mette a disposizione 3 (due) diversi canali per la segnalazione interna, tra cui (in ordine di priorità):

1. una piattaforma informatica sicura e agevole, raggiungibile al seguente link: https://centrodiistruzioneeformazioneprofessionaledelpiambello.whistleblowing.it/

   con le seguenti caratteristiche:

   - la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, la segnalazione sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
   - la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza che la gestirà mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
   - il segnalante con l'invio riceve un codice numerico che deve conservare per potere accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;

- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (PC, Tablet, smartphone), sia all'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela della riservatezza è garantita in ogni circostanza.

2. qualora non si intenda effettuare la segnalazione per il tramite della precedente piattaforma informatica, l'Azienda mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati ad inoltrare le segnalazioni un apposito modulo pubblicato sul sito (allegato 1). Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al RPCT di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita. Il modulo potrà essere inviato mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata a Centro di Istruzione e Formazione Professionale del Piambello Via Mazzini,3 21050 BISUSCHIO(VA) con la dicitura RISERVATA PERSONALE al RPCT, al cui interno siano riportati i dati identificativi del segnalante e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa. La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico
3. con segnalazione verbale al RPCT attraverso richiesta di incontro diretto. Il RPCT dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza. L'incontro deve essere garantito entro un termine ragionevole (ad esempio, entro 10/15 giorni). Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro deve essere svolto in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante

3.5.2 Canale di segnalazione esterno

Il segnalante ha diritto di attivare una segnalazione esterna rivolgendosi all'ANAC nel caso in cui abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuata una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione ovvero possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse.

3.5.3 Le divulgazioni pubbliche

La normativa prevede anche la possibilità per il WHISTLEBLOWER, in via residuale, di fare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Le divulgazioni pubbliche sono possibili nel caso di mancato riscontro delle segnalazioni interne ed esterne già effettuate o qualora vi sia il fondato motivo del segnalante di subire ritorsioni.

4) Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro e non oltre i 90 (novanta) giorni.

Il RPCT ai fini della verifica di cui sopra potrà interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza, trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni dopo la ricezione della richiesta. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il

RPCT, provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica all'Organo direttivo (CdA) affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, l'Organo direttivo (CdA) presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPCT.

Il segnalante, entro i 90 giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte del RPCT.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5) Riservatezza e tutela della privacy

La azienda garantisce ed assicura la tutela dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali la persona segnalata e tutti gli altri soggetti implicati, in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

In particolare, si è provveduto a verificare che l'intera procedura sia *compliance* sin dalla sua origine e progettazione.

Il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni (RPCT) è stato adeguatamente designato, con precisa definizione del ruolo, delle responsabilità e del dovere di riservatezza delle informazioni, nonché formato ed istruito al trattamento dei dati secondo le norme vigenti.

6) Tutela del segnalante, del segnalato ed estensione delle tutele

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela si riferisce non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. La tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della azienda.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte solo se la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato, ma sempre solo dietro esplicito consenso del segnalante, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

I dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, ad ANAC o riferiscano al proprio superiore gerarchico di condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il superiore che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore deve informare il RPCT utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante. La violazione della tutela della riservatezza

del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità dalla legge, come sopra evidenziati è fonte a sua volta di responsabilità disciplinare e di sanzioni da parte delle Autorità competenti.

La denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

Le misure di protezione previste per il segnalante si estendono e si applicano anche: a) alle persone del medesimo contesto lavorativo in cui si trova il segnalante e a quelle persone che sono legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; b) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con la persona segnalante un rapporto abituale e corrente; c) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

La tutela dell'identità è garantita anche alla persona segnalata. Nella procedura di segnalazione, la persona segnalata può essere sentita, anche dietro sua richiesta, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. La riservatezza della persona segnalata è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

A tutela del segnalato, si chiarisce che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false;
- la segnalazione non può essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali.

7) Segnalazione di comportamenti discriminatori

La Azienda tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc., applicando, nei confronti del /i oggetto/i autore/i delle stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al RPCT, che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al responsabile del dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione che verrà attuato dalla funzione competente.

8) Attività di monitoraggio

L'Azienda riesamina periodicamente la presente procedura, per assicurarne l'efficacia nel tempo e, implementando miglioramenti nel caso ne sia individuata la necessità. In caso di violazioni, sentito il RPCT si identificano eventuali necessità di revisioni o miglioramenti procedurali che possano impedire il ripetersi della violazione.

Per tutto quanto non previsto nel presente Procedura, trova applicazione quanto disciplinato dal D.lgs. n. 24/2023 e dalle "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).