



POLICY

PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

(D.lgs n.24/2023)

Revisione 00 del 05 dicembre 2023

1. Scopo

Lo scopo della presente Policy è quello di attuare tutte le misure necessarie per la gestione delle segnalazioni (**whistleblowing**) in adempimento alla disciplina introdotta con il D.lgs 24/2023 in attuazione alla Direttiva Europea n. 1937/2019, con il preciso intento di tutelare il segnalante e garantire allo stesso massima riservatezza.

EnAIP FVG intende incentivare la collaborazione del proprio personale, e di chi opera all'interno del contesto dell'ente, al fine di far emergere, in modo spontaneo, eventuali illeciti di cui chi ne sia venuto a conoscenza, nell'esercizio delle proprie funzioni, per posizione/ruolo ricoperto, voglia darne notizia evitandogli l'esposizione ai pericoli di una ritorsione e discriminazione.

La presente Policy ha la funzione di stabilire un processo di gestione individuando regole certe in relazione a chi può inviare segnalazioni, l'oggetto delle stesse, le modalità di invio, le azioni conseguenti, a tutela e nell'interesse dei soggetti coinvolti.

La presente procedura è emanata da EnAIP FVG ed approvata dal Consiglio Generale.

2. Whistleblowing in Italia – Iter legislativo

La Direttiva UE n.1937 del 2019 sul whistleblowing rappresenta un passaggio veramente importante per la difesa e la protezione del whistleblower (il segnalante), in quanto tutte le organizzazioni pubbliche e private con più di 50 dipendenti (ma non solo) sono tenuti a introdurre un sistema interno di whistleblowing (segnalazioni) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione.

A Settembre 2022 è entrata in vigore la legge recante la delega al governo che prevedeva un nuovo termine per il recepimento della normativa, fissato a 90 giorni.

Il successivo 9 Dicembre il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di Decreto legislativo per procedere all'attuazione del recepimento della Direttiva UE.

Una volta che le Commissioni Parlamentari hanno raccolto i pareri di diversi esponenti, quali il Garante Privacy, Confindustria, la società civile, il 9 Marzo 2023, il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legislativo, recante attuazione della Direttiva UE 1937/2019 e la nuova legge italiana sul whistleblowing (D.Lgs.n.24) è entrata in vigore.

A questo punto, le aziende italiane pubbliche e private, con più di 250 dipendenti, sono chiamate a implementare un sistema di segnalazione di illeciti entro il 15 luglio 2023, mentre quelle con più di 50 e fino a 249 dipendenti, hanno tempo fino al 17 dicembre, per adeguarsi ai nuovi requisiti.

3. Punti essenziali della Direttiva

Di seguito si riassumono i punti essenziali della normativa:

1. **Persona legittimata a segnalare** = chi opera nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di: dipendenti, ex dipendenti (pensionati se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto di lavoro), lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti che prestano la propria attività nell'ambito dell'azienda, clienti, fornitori, partner commerciali, tirocinanti, i candidati all'assunzione, persone che hanno funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
2. **Cosa si può segnalare** = comportamenti, atti od omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, consistenti in:
 - Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
 - Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e dei modelli di organizzazione/gestione adottati in attuazione del decreto.
3. **Come si può segnalare** = si può ricorrere a: **canale interno** (gestito dall'azienda), **canale esterno** (gestito da A.N.AC), **divulgazioni pubbliche** (mezzo stampa, altri mezzi di diffusione elettronici o comunque in grado di arrivare a più persone), **denuncia all'autorità giudiziaria o contabile**. Importante precisare, aspetto questo su cui si tornerà più avanti, che è **favorito l'utilizzo del canale interno** salvo che questo non sia stato attivato o non possieda i requisiti necessari.
4. **La tutela del Segnalante** = valorizzando la buona fede del segnalante è previsto che stesso riceverà tutte le tutele del caso quando al momento della segnalazione aveva fondati motivi di ritenere che quanto denunciato fosse vero. In tal caso devono essere garantite tutte le misure di protezione richieste dalla normativa e quindi: 1. tutela della riservatezza 2. protezione da ritorsioni anche solo tentate o minacciate (licenziamento, demansionamento, o altra forma di discriminazione) 3. misure di sostegno. Le misure di tutela si applicano anche al **facilitatore** (persona fisica che assiste il segnalante all'interno del medesimo contesto lavorativo), ai **colleghi** e a coloro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante nel medesimo contesto lavorativo.
5. **Comitato di segnalazione** = ha il compito di ricevere ed esaminare le segnalazioni pervenute attraverso il canale interno assicurando la massima riservatezza in modo da tutelare l'identità del Segnalante e l'identità dei soggetti eventualmente segnalati.

4. Sistema whistleblowing funzionante – i vantaggi

Avere un sistema di segnalazione non garantisce solo ed unicamente chi decida di rivelare degli illeciti, ma avvantaggia anche le aziende e le organizzazioni.

Poter individuare precocemente eventuali illecità commesse all'interno dell'azienda contribuisce ad individuare una possibile soluzione e previene l'insorgere di altri problemi, anche più gravi. In tal senso lo testimoniano le statistiche: le organizzazioni, gli enti subiscono importanti perdite in termini di fatturato annuale a causa delle violazioni sopra indicate non gestite tempestivamente. Nello specifico le segnalazioni interne possono aiutare a scoprire una parte significativa di questi casi e, quindi, a ridurre al minimo i danni su un piano finanziario. Sussiste anche un vantaggio indiretto: limitando la fuoriuscita di notizie all'esterno dell'organizzazione, si riduce il rischio di andare incontro a danni per la reputazione e l'immagine dell'ente.

Importante infine evidenziare che le aziende che adottano strumenti di comunicazione trasparente con i propri stakeholder vengono percepite come più sostenibili da dipendenti, partner, fornitori e clienti.

5. I canali di segnalazione, la garanzia di riservatezza, la scelta di EnAIP FVG

In considerazione di quanto sopra detto diventa di fondamentale importanza per gli enti dotarsi di un sistema di segnalazione interno implementando un sistema di gestione le cui caratteristiche dipendono dalla dimensione, dalla Governance e dalla complessità del contesto aziendale.

Nel caso di EnAIP FVG, ente che ha deciso di dotarsi di MOG 231 e Codice Etico, già certificato Qualità Sistema di Gestione UNI ISO 9001/21001, pienamente operante nel rispetto delle prescrizioni del GDPR 6479/2016 con una chiara Policy sui temi della Privacy, come strutturare il processo di segnalazione è stata piuttosto chiaro. Già il Modello 231, in particolare nella Parte Generale, affronta in modo soddisfacente l'argomento. Coerentemente con le indicazioni provenienti dall'Unione Europea che incoraggia il legislatore nazionale a estendere l'ambito di tutela del whistleblower, EnAIP FVG ha previsto, da un lato che tutti i soggetti che operano nell'ambito del proprio contesto, sentano forte la necessità di evidenziare ogni comportamento illecito, vietando in tutti i modi gli atteggiamenti omertosi, e dall'altro, l'esistenza di un sistema serio e completo che tuteli, in modo preciso, chi per l'appunto adotta un comportamento come quello appena indicato.

Con il presente documento, si dà atto di tutti i possibili canali a cui è possibile effettuare segnalazioni, non soltanto internamente, ma anche esternamente all'Azienda, dando evidenza ai principi di

protezione e tutela dell'identità e dei dati, in conformità con il GDPR, dei soggetti comunque coinvolti dalla segnalazione.

È fondamentale evidenziare di nuovo come la libertà di scelta, in termini di canale di whistleblowing, è un tema che si pone certamente quando il whistleblower non trova accesso a canali di segnalazione interni, perché non esistono o non sono adeguati. In tal caso può contattare l'Autorità competente (A.N.AC oppure i Media), ma ciò aprirebbe uno scenario assolutamente negativo per l'azienda esponendo la stessa all'applicazione di un sistema sanzionatorio piuttosto oneroso.

In tal senso, risulta pertanto fondamentale munirsi di canali disponibili e adeguatamente comunicati quale strumento di segnalazione interna, sicura ed affidabile, con garanzia di anonimato e moduli esplicativi/informativi semplici.

6. La gestione della segnalazione

In estrema sintesi si evidenzia che una volta effettuata la segnalazione ed avviata tutta la procedura, il segnalante deve essere informato, entro un periodo di tempo determinato, sulle azioni di follow-up pianificate o intraprese e sui relativi motivi.

A fronte di una segnalazione le azioni percorribili possono essere:

1. l'avvio di indagini interne, eventualmente con indicazione dei risultati e delle eventuali misure adottate per rimediare al problema;
2. chiusura della procedura per mancanza di prove;
3. chiusura della procedura per assenza di motivi fondati;
4. rinvio ad altri canali o procedure di segnalazione;
5. rinvio ad un'autorità competenti;
6. rinvio ad altro ente per ulteriori indagini nella misura in cui queste informazioni non influiscano sulla ricerca interna o sull'indagine e non ledano i diritti della persona interessata dalla segnalazione.

Il whistleblower deve essere informato sullo stato delle indagini e sugli esiti.

7. La segnalazione in EnAIP FVG

Come detto in EnAIP FVG è già previsto un sistema di segnalazione con garanzia di tutela dei segnalatori da ogni forma di ritorsione. Questo grazie all'esistenza di un Modello 231 che già

contempla la segnalazione quale strumento per dare piena attuazione ai principi della legalità nel rispetto dei quali l'ente agisce.

La specificità dell'Ente che opera con risorse pubbliche, relazionandosi con interlocutori pubblici (es. Regione, Enti pubblici, Scuole, Università), rende ancor più caratterizzante l'esistenza di un sistema di gestione delle segnalazioni ponendosi al centro della politica aziendale di EnAIP FVG.

In linea con le indicazioni dell'Autorità, e grazie ad un sistema di informazione e denuncia presente in Azienda in applicazione dei Modelli di Gestione adottati tra cui nello specifico quello ex D.lgs 231/01, EnAIP FVG ha deciso di utilizzare l'Organismo di Vigilanza 231 anche per l'attività di "whistleblowing". Ne consegue che l'Organo deputato in azienda a ricevere le segnalazioni dei Whistleblower è l'Organismo di Vigilanza nominato nell'ambito del D.lgs 231/01 (ODV). L'Organismo di Vigilanza, composto da soggetti di esperienza, garantisce, anche a proposito di questo tema, un approccio etico, rispettoso dei diritti e interessi coinvolti in grado di preservare la sicurezza del segnalatore.

L'OdV agisce collegialmente con garanzia di indipendenza e imparzialità e con precisi meccanismi di astensione qualora la segnalazione interessi un membro del Comitato di Sorveglianza. In tal caso il membro interessato dovrà astenersi da qualsiasi attività di analisi sia pur preliminare in ordine alla segnalazione. Il membro escluso in tal caso verrà sostituito dal Presidente della Giunta Esecutiva o da soggetto da lui designato.

Si precisa che l'identità del whistleblower non potrà essere rilevata se non con l'espresso consenso del segnalante stesso.

Inoltre, diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela è graduata a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penali, civili, disciplinari) in cui la persona potrà essere coinvolta. Nel caso ad esempio di segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti di cui all'art.329 c.p.p. per cui l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari è garantito sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza, e comunque, non oltre la chiusura di detta fase.

Sempre in tema, il Decreto Lgs.24/2023 conferma le garanzie contro ritorsioni e discriminazioni nei confronti del segnalante e introduce un'ulteriore forma di tutela per il whistleblower anche in sede processuale. Il documento dispone infatti in capo al soggetto che abbia posto in essere tali condotte, ritorsive o discriminatorie, l'onere di dimostrare che siano state attuate per ragioni del tutto estranee alla segnalazione, alla divulgazione o alla denuncia. Nella fattispecie si tratta di un'inversione

dell'onere della prova che parte dal presupposto di fornire maggiori tutele al segnalante, il quale qualora affermi di aver subito ritorsioni a seguito di segnalazione non dovrà fornire prova ma viceversa sarà colui a cui viene ascritto tale comportamento che dovrà fornire prova contraria dimostrando l'estraneità della condotta rispetto alla segnalazione oggetto della controversia.

Viene poi esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso i canali previsti dal Decreto, informazioni coperte dell'obbligo di segreto relative al diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, a condizione che vi sia fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria a svelare la violazione.

La tutela del segnalante è anche attuata attraverso l'istituzione da parte di A.N.AC di un elenco degli enti del terzo settore che forniscono se necessarie misure di sostegno per i whistleblower.

8. Le segnalazioni in EnAIP FVG – requisiti e trattamento

In EnAIP FVG le segnalazioni vengono rese:

1. in forma scritta, eventualmente anche attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici, oggetto di valutazione;
2. in forma orale (attraverso linee telefoniche preposte);
3. su richiesta specifica del segnalante, anche mediante incontri diretti.

Sulle modalità di ricorso e gestione delle segnalazioni viene resa specifica informativa nel rispetto dei seguenti presupposti:

- facilità di accesso.
- presenza sui siti aziendali (WEB e Intranet).
- utilizzo di specifico modulo di segnalazione

Si evidenzia da subito che non verranno considerate le segnalazioni anonime.

Entro **7 giorni** dalla ricezione della segnalazione, vi sarà un avviso di ricevimento della segnalazione e, entro **tre mesi**, un primo riscontro in merito allo stato di avanzamento della procedura evidenziando il seguito che si è dato o si intende dare alla segnalazione.

Come già detto il whistleblower può decidere di segnalare, in via subordinata e/o successiva rispetto a quelle interne, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC), individuata quale unica Autorità competente a ricevere e gestire segnalazioni in materia di whistleblowing, attraverso appositi canali di segnalazione esterni.

In particolare, i whistleblower possono fare ricorso all'Autorità:

1. nel caso in cui non sia previsto nel contesto lavorativo in cui opera il whistleblower il canale di segnalazione interno, ovvero non sia adeguato;
2. qualora sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo;
3. se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione, correrebbe il rischio di possibili ritorsioni;
4. se il whistleblower ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Un'ultima considerazione: per garantirne tracciabilità e documentazione si fornisce specifico modulo di segnalazione che è da considerarsi parte integrante della presente Policy e che deve essere facilmente accessibile.

9. Trattamento dei dati personali e valutazione d'impatto

Si evidenzia che, nell'intero processo descritto dal D.Lgs.24/23, ogni trattamento di dati personali deve tener conto e conformarsi agli obblighi previsti dal GDPR: l'intera procedura deve essere progettata e attuata in conformità al GDPR questo in ordine alla tipologia di impatto che le segnalazioni possono avere rispetto ai soggetti coinvolti.

Pertanto si procede come segue:

1. analisi dei rischi che riguardano tutte le figure coinvolte (il whistleblower, le persone segnalate, i terzi)
2. adozione di tutte le misure tecniche e organizzative idonee a garantire la tutela dei diritti e delle libertà degli interessati e un livello di sicurezza adeguato alla probabilità e alla gravità dei rischi individuati.

In forza e nel rispetto di quanto previsto dall'art.13 del Decreto, tutti i soggetti che verranno coinvolti nella gestione del canale di segnalazione interna devono effettuare, prima di avviare il trattamento, la valutazione di impatto sulla protezione dei dati, con coinvolgimento laddove necessario del DPO dell'ente.

10. Regime sanzionatorio

Oltre, ovviamente, ai profili sanzionatori derivanti da responsabilità in cui può incorrere il soggetto segnalato di carattere “disciplinare”, è previsto un regime sanzionatorio a carico del responsabile di condotte contrarie in alla disciplina di cui al D.Lgs 24/2023.

In particolare l’art.21 del Decreto prevede che A.N.AC possa di irrogare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie a carico del responsabile:

- da 10.000 a 50.000 euro nel caso in cui siano accertate attività ritorsive a danno del segnalante o quando venga accertato 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’art.12;
- da 10.000 a 50.000 euro qualora l’Autorità accerti la mancata implementazione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure adeguate all’effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l’adozione delle procedure non sia conforme alla disposizione del decreto; nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500,00 a 2500 euro, nel caso di cui all’articolo 16 – Condizioni per la protezione del segnalante comma 3 – cessazione delle tutele, 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.

Si precisa che A.N.AC stabilirà l’importo della sanzione da applicare, sulla base delle dimensioni della Azienda o Ente cui si riferisce la segnalazione.

Nel caso in cui dalle verifiche delle segnalazioni ricevute emerga un comportamento illecito tenuto da un dipendente del EnAIP FVG, quest’ultimo sarà soggetto a misure sanzionatorie adeguate e proporzionate secondo quanto dispone il Modello 231 che si rifà al contratto CCNL.

Con il medesimo criterio potranno inoltre essere applicate sanzioni disciplinari anche a chi violi le misure a tutela del Segnalante da valutarsi di volta in volta.

Tali valutazioni spettano alla Direzione Generale con la collaborazione del Responsabile HR.

Sanzioni potranno essere applicate anche ad esempio a fornitori, consulenti, partner commerciali. La valutazione anche in tal caso spetterà alla Direzione Generale sentito il parere del responsabile del settore coinvolto.

*

Al presente documento si allega modulo di segnalazione.

Si precisa che, in ogni caso, si rimanda al contenuto tutto del Decreto Legislativo n.24/23.

Approvato dal Consiglio Generale di EnAIP FVG in data 05/12/2023.