CFP Unione Artigiani
Centro Formazione Professionale

PROCEDURA PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI O IRREGOLARITÀ

ai sensi della L. 179/2017, del D.Lgs. 24/2023 e del D.Lgs. 231/2001

PARTE INTEGRANTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Versione	Data approvazione	descrizione
1	27/05/2023	Prima pubblicazione

Sommario

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE 4
1 Definizione di *"whistleblowing"* 5
2 Disciplina della procedura 5
3 Obbligo di adozione della procedura e sanzioni previste 6
4 Normativa di riferimento 6
5 Destinatari 7
5.1 "Soggetti segnalanti" 7
5.2 "Soggetti segnalati" e "persone coinvolte" 7
5.3 "Facilitatori" 8
6 Oggetto e contenuto delle segnalazioni 8
7 Modalità e canali di segnalazione interna 9
7.1 Cassetta postale interna 9
7.2 Posta elettronica 10
7.3 Applicazione informatica dedicata 10
7.4 Posta ordinaria 10
7.5 Segnalazioni orali 11
7.6 Rapporti con le persone coinvolte 11
8 Modalità e canali di segnalazione esterna 11
8.1 Segnalazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) 11
8.2 Attività svolte da ANAC 12
8.3 Divulgazione pubblica 13
8.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria 13
9 Gestione delle segnalazioni interne 14
9.1 Soggetti preposti alla gestione 14
9.2 Protocollo e registrazione 15
9.3 Verifica ed analisi preliminare 15
9.4 Istruttoria 16
9.5 Segnalazioni anonime 17
10 Flussi informativi e archiviazione 17
11 Segnalazione di misure ritorsive 18
12 Obblighi di riservatezza e diritto di accesso documentale 19
13 Condizioni per la rivelazione di informazioni sulle violazioni 20
14 Informativa per il trattamento dei dati personali 20

14.1 Introduzione 20
14.2 Categorie di dati trattati, base giuridica e finalità del trattamento 21
14.3 Dati di contatto 21
14.4 Destinatari dei Suoi dati personali 21
14.5 Periodo di conservazione dei dati 22
14.6 Trasferimento dei dati in paesi extra-UE 22
14.7 Diritti dell'interessato 22
15 Obbligo di riservatezza 22
15.1 Tutela e responsabilità del soggetto segnalante 22
15.2 Misure di sostegno del segnalante da parte di soggetti terzi 23
15.3 Condizioni di inapplicabilità delle misure di tutela del segnalante 24
15.4 Tutela delle persone coinvolte e delle persone menzionate 24
15.5 Tutela del soggetto segnalato 24
16 Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC 24
17 Comunicazione e diffusione della procedura 25
18 Appendice: sanzioni disciplinari 25
18.1 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti 25
18.2 Misure nei confronti degli Amministratori, dei componenti l'Organo di controllo e l'Organismo di Vigilanza 25
18.3 Misure nei confronti dei collaboratori esterni, consulenti e partner 26
18.4 Note conclusive 26

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

ANAC	Autorità Nazionale Anti-Corruzione
c.c.	Codice civile
c.p.	Codice penale
D.Lgs.	Decreto legislativo
Garante	Autorità Garante per la protezione dei dati personali
L.	Legge
Modello 231	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001
OdV	Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001
PTPC	Piano Triennale per le Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
RGPD o GDPR	Regolamento Generale per la Protezione dei Dati (Reg. UE 679/2016) (General Data Protection Regulation)
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

1 Definizione di "*whistleblowing*"

La parola *whistleblower* indica "una persona che lavorando all'interno di un'organizzazione, di un'azienda pubblica o privata si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento" ([1]).

Il termine deriva dall'inglese "*to blow the whistle*", letteralmente "soffiare il fischietto", riferita all'azione dell'arbitro nel segnalare un fallo o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale. Esso è in uso almeno dal 1958, quando apparve nel Mansfield News-Journal (Ohio).

In modo più specifico, per "*whistleblowing*" si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità dell'ente, di condotte illecite o irregolari, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui un soggetto sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

In linea generale, l'ente esorta i propri collaboratori a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto. Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Le disposizioni della presente procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari.

2 Disciplina della procedura

La presente procedura disciplina le segnalazioni di possibili violazioni di norme nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, di cui una persona sia venuta a conoscenza in un contesto lavorativo.

La normativa riguarda i seguenti tipi di violazioni:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- D.Lgs. 231/2001 e relativo "Modello 231" adottato dalla Società (ai sensi della L. 179/2017 e del D.Lgs. 24/2023);
- Codice etico;
- Sistema di gestione della salute e sicurezza lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- Tutela della vita privata e protezione dei dati personali, connessa al Sistema di trattamento dei dati personali (privacy), ai sensi del Reg. UE 679/2016 ("GDPR") e del D.Lgs. 196/2003;
- Illeciti in materia di appalti pubblici; tutela dell'ambiente; sicurezza degli alimenti; salute pubblica; protezione dei consumatori; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- frodi contro gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

[1] Da https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/che-cosa-indica-e-come-si-traduce-la-parola-inglese-whistleblower/918

3 Obbligo di adozione della procedura e sanzioni previste

L'adozione della presente procedura è obbligatoria per l'ente. La normativa prevede che ANAC potrà comminare le seguenti sanzioni, fermi restando gli altri profili di responsabilità:

- da 10.000 a 50.000 euro, in caso di accertamento della mancata istituzione di canali di segnalazione, della mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero di adozione di procedure non conformi alla legge, nonché in caso di accertamento che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 10.000 a 50.000, in caso di accertamento di ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza normativamente previsto.;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui l'ente tuteli una persona segnalante che commetta reati di diffamazione o di calunnia.

4 Normativa di riferimento

La normativa in materia è costituita da:

- 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);
- D.Lgs. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);
- D.Lgs. 97/2016 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche);
- ANAC – Determinazione 6/2015: "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)";
- L. 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);
- Direttiva UE 1937/2019 (riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione);
- D.Lgs. 24/2023 (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);
- Garante per la protezione dei dati personali: Parere sullo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" - 4 dicembre 2019 [9215763];
- ANAC: Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) – Documento in consultazione;
- ANAC – Delibera 690/2020: Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis Decreto legislativo n. 165/2001.

5 Destinatari

5.1 "Soggetti segnalanti"

La normativa vigente individua – per il settore privato – i soggetti segnalanti con la seguente definizione: "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché ... persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", nonché "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" precedentemente menzionati. Tale definizione è ripresa dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001.

In modo meno restrittivo, e più tutelante verso i segnalanti stessi, le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi persona fisica che ha acquisito informazioni sulle violazioni (illeciti o irregolarità) in un contesto lavorativo, e include pertanto:

- i lavoratori subordinati (anche in periodo di prova);
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso terzi che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti;
- i soci e gli Organi statutariamente previsti;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- le persone che segnalano informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato;
- le persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;

Tali soggetti sono destinatari di specifiche tutele da parte della legge, tutele che si applicano anche:

- ai facilitatori (di cui al punto 5.3);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria 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 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 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.

5.2 "Soggetti segnalati" e "persone coinvolte"

Le segnalazioni possono riguardare tutti i medesimi soggetti di cui sopra (soggetti segnalanti), oltre ai clienti-utenti dei servizi, ed ogni altro soggetto terzo in relazioni d'affari con l'ente (ad esempio: fornitori, organi di vigilanza esterni).

Il soggetto segnalato è pertanto la persona eventualmente menzionata nella segnalazione. In generale, ogni persona sia comunque implicata nella segnalazione è definita come "persona coinvolta".

5.3 "Facilitatori"

È previsto che il segnalante possa farsi supportare, nel processo di segnalazione, da un'altra persona che opera all'interno dello stesso contesto lavorativo. L'eventuale assistenza del facilitatore deve – per legge – essere mantenuta riservata.

6 Oggetto e contenuto delle segnalazioni

I segnalanti che venissero a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione, sono invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività, astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

Le segnalazioni possono riguardare anche fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e possono avvenire anche in forma anonima. Tuttavia, la Società raccomanda che le stesse siano nominative, al fine di consentire ai soggetti preposti una più efficiente attività di indagine, nonché di applicare le tutele previste nei confronti del segnalante.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e (ove possibile) documentate, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. È particolarmente importante che le stesse includano, ove tali elementi siano a conoscenza dal segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui l'evento è accaduto;
- i nominativi ed il ruolo delle persone coinvolte e/o altri elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- il riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

È vietato, ed è pertanto oggetto di procedimento disciplinare, l'inoltro di segnalazioni:

- contenenti espressioni ingiuriose;
- con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite a età, sesso, razza, orientamento sessuale, salute, nazionalità, lingua, credo religioso, opinioni politiche;
- in violazione della legge;
- riguardanti reclami/lamentele di carattere personale o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi.

Fermo restando l'ambito di applicazione specificato al precedente punto 2, gli illeciti o le irregolarità segnalate potrebbero dunque essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Società;
- assunzioni non trasparenti;
- demansionamenti;

- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature;
- false dichiarazioni;
- falsificazione delle presenze lavorative;
- falsificazione di note spese (ad esempio, rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione o alterazione di documenti;
- frodi informatiche;
- furto di beni di proprietà della Società;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- nepotismo;
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni interne hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà della Società che appartenenti a terzi;
- sprechi;
- utilizzo delle risorse e dei beni dell'ente per uso personale, senza autorizzazione;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

In materia di sicurezza, occorre evidenziare che l'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce l'obbligo per i lavoratori di "segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi [...], nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza". Tale previsione, per la materia di competenza, si integra quindi con quanto previsto dalla presente procedura.

7 Modalità e canali di segnalazione interna

L'art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 richiede agli enti che adottano il Modello 231 la disponibilità di "canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare".

L'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 prevede poi che le segnalazioni possano essere effettuate in forma scritta oppure orale. Conseguentemente, le segnalazioni possono essere trasmesse, a scelta del segnalante, mediante uno o più dei seguenti canali di segnalazione interna:

- cassetta postale (fisica) interna;
- posta elettronica
- applicazione informatica dedicata;
- posta ordinaria;
- comunicazione diretta (segnalazioni orali).

Nel caso in cui una segnalazione venisse presentata ad un soggetto diverso da quello preposto, essa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

I fatti segnalati saranno oggetto di analisi, verifiche e valutazione da parte dei soggetti preposti, indicati al successivo punto 9.1.

7.1 Posta elettronica

È attiva una casella di posta elettronica:

- Sagnalazioni.anticorruzione@cfpunioneartigiani.it con password e dati di accesso nell'esclusivo possesso del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT).

Si suggerisce di apporre in calce alla segnalazione un codice casuale (composto ad esempio da cinque numeri

o lettere a scelta) da annotarsi e utilizzare nel caso si rendesse successivamente necessario fornire ulteriori dettagli o informazioni sui fatti segnalati, in modo che il codice apposto possa consentire di prendere in esame tali ulteriori informazioni in continuità ed associazione con la segnalazione in precedenza ricevuta.

7.2 Applicazione informatica dedicata

I principali soggetti segnalanti (lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, Organi statutari), possono accedere all'applicazione informatica dedicata al seguente indirizzo web: https://cfpunioneartigiani.it/whistleblowing.it

Tale piattaforma garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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.

La gestione di questo canale di segnalazione è affidata al Responsabile dell'Istruttoria o Responsabile delle Segnalazioni (di cui al successivo punto 9.1).

Per tutti gli altri soggetti segnalanti (di cui al precedente punto 5.1) sono utilizzabili i diversi canali previsti in questo capitolo.

7.3 Posta ordinaria

È possibile inviare segnalazioni anche tramite posta (in busta chiusa e anonima), preferibilmente raccomandata, indirizzandole a: Responsabile Segnalazioni, CFP UNIONE ARTIGIANI, Via Antonini 26 20141 Milano, con la dicitura ben evidente sulla busta "Riservato – Segnalazioni" o altre analoghe. I plichi ricevuti vengono protocollati dall'Ufficio preposto, il quale non è autorizzato ad aprirli.

Nella busta dovrà essere inserita la dettagliata segnalazione anonima e un'ulteriore busta chiusa e sigillata contenente I propri estremi identificativi accompagnati dalla fotocopia del documento di identità, ciò al fine di consentire la separazione dei dati identificativi dal contenuto della segnalazione e di potere associare quest'ultima all'identità del segnalante solo nei soli casi strettamente necessari. Si suggerisce di apporre in calce alla segnalazione un codice casuale (composto ad esempio da cinque numeri o lettere a scelta) da annotarsi e utilizzare nel caso si rendesse successivamente necessario fornire, con la medesima modalità di busta chiusa e anonima di cui sopra, ulteriori dettagli o informazioni sui fatti segnalati, in modo che il codice apposto possa consentire di prendere in esame tali ulteriori informazioni in continuità ed associazione con la segnalazione in precedenza ricevuta.

7.4 Segnalazioni orali

Le segnalazioni in forma orale possono effettuate attraverso linea telefonica (al numero 0236515967, e chiedendo del Responsabile Segnalazioni) ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con lo stesso soggetto di cui sopra fissato entro un termine ragionevole.

In caso di segnalazione mediante una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato (attualmente non previsto), la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, viene registrata su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

In caso di segnalazione mediante una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato (attualmente non previsto), la segnalazione viene documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

In caso di segnalazione in forma orale effettuata nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, viene documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla

conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

7.5 Rapporti con le persone coinvolte

Le "persone coinvolte" di cui al punto 5.2 possono essere sentite, ovvero, su loro richiesta, sono sentite, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

8 Modalità e canali di segnalazione esterna

Oltre alle segnalazioni "interne", che possono essere effettuate nei modi descritti nella presente procedura, ciascun soggetto può effettuare segnalazioni "esterne", nelle diverse modalità di seguito descritte.

8.1 Segnalazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

È possibile indirizzare una segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della presentazione della specifica segnalazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la piattaforma informatica dedicata, di cui al punto 7.2, non è attiva o non è conforme alla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna, che non ha avuto seguito entro tre mesi dalla data in cui le è stato trasmesso l'avviso di ricevimento di cui al successivo punto 9.2 oppure, se non ha ricevuto tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC rende disponibile un canale apposito per queste segnalazioni "esterne" che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'indirizzo Internet, nell'ambito del sito ANAC, al quale collegarsi per effettuare una segnalazione esterna è il seguente: https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F. Si conferma che questo canale è utilizzabile anche per segnalazioni relative all'ente, nonostante l'indicazione del sito ANAC che riporta questo periodo: "Sei un dipendente pubblico, un lavoratore o collaboratore di un'impresa fornitrice di beni o servizi o di un'impresa che realizza opere in favore dell'amministrazione pubblica e vuoi segnalare un illecito?".

Registrando la segnalazione su questo portale, il segnalante otterrà un codice identificativo univoco, "key code", utilizzabile per "dialogare" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. Ulteriori informazioni in merito sono reperibili alla seguente pagina del sito web di ANAC: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p3.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati sopra o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni all'ANAC sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

A tal fine possono essere utilizzati i contatti elencati al seguente punto 11.

8.2 Attività svolte da ANAC

ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

- fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione normativamente previste;
- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti, o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

Si informa che "l'ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione".

8.3 Divulgazione pubblica

Per divulgazione pubblica si intende la divulgazione tramite la stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Si informa che restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

8.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il D.Lgs. 24/2023 prevede anche, oltre alle modalità sopra esposte, la possibilità di presentare denuncia all'Autorità necessaria, nel rispetto delle modalità normativamente previste e di seguito riassunte.

La denuncia è l'atto con il quale chiunque abbia notizia di un reato perseguibile d'ufficio ne informa il pubblico ministero o un ufficiale di polizia giudiziaria. La denuncia è un atto facoltativo, ma diventa obbligatorio in alcuni casi espressamente previsti dalla legge:

- se si viene a conoscenza di un reato contro lo Stato (attentati, terrorismo, spionaggio politico-militare, stragi);
- se ci si accorge di aver ricevuto in buona fede denaro falso;
- se si riceve denaro sospetto o si acquistano oggetti di dubbia origine;
- se si viene a conoscenza di depositi di materie esplodenti o si rinvenga qualsiasi esplosivo;
- se si subisce un furto o smarrisce un'arma, parte di essa o un esplosivo;
- nel caso in cui rappresentanti sportivi abbiano avuto notizia di imbrogli nelle competizioni sportive.

Quando la denuncia è facoltativa non è previsto alcun termine per la sua presentazione, mentre nei casi di denuncia obbligatoria apposite disposizioni stabiliscono il termine entro il quale essa deve essere fatta.

La denuncia può essere presentata in forma orale o scritta. La denuncia deve contenere l'esposizione dei fatti ed essere sottoscritta dal denunciante o dal suo avvocato. La persona che presenta una denuncia ha diritto di ottenere attestazione della ricezione.

La querela è la dichiarazione con la quale la persona che ha subito un reato (o il suo legale rappresentante) esprime la volontà che si proceda per punire il colpevole. È prevista dagli artt. 336 e 340 del codice di procedura penale e riguarda i reati non perseguibili d'ufficio.

Non ci sono particolari regole per il contenuto dell'atto di querela, ma è necessario che, oltre ad essere descritto il fatto-reato, risulti chiara la volontà del querelante che si proceda in ordine al fatto e se ne punisca il colpevole. La querela deve essere presentata:

- entro 3 mesi dal giorno in cui si ha notizia del fatto che costituisce il reato;
- entro 12 mesi per reati contro la libertà sessuale (violenza sessuale o atti sessuali con minorenne).

È possibile ritirare la querela precedentemente proposta tranne nel caso di violenza sessuale o atti sessuali con minorenni. La revoca della querela prende il nome di remissione.

Affinché la querela sia archiviata, è necessario che la remissione sia accettata dal querelato che, se innocente, potrebbe avere invece interesse a dimostrare attraverso il processo la sua completa estraneità al reato.

L'esposto è l'atto con cui si richiede l'intervento dell'Autorità di Pubblica Sicurezza presentato in caso di dissidi tra privati da una o da entrambe le parti coinvolte.

A seguito della richiesta d'intervento l'ufficiale di Pubblica Sicurezza invita le parti in ufficio per tentare la conciliazione e redigere un verbale. Se dai fatti si configura un reato, l'Ufficiale di P.S.:

- deve informare l'Autorità giudiziaria, se il fatto è perseguibile d'ufficio;
- se si tratta di delitto perseguibile a querela può, a richiesta, esperire un preventivo componimento della vertenza, senza che ciò pregiudichi il successivo esercizio del diritto di querela.

In sostanza, l'esposto è la segnalazione che il cittadino fa all'autorità giudiziaria per sottoporre alla sua attenzione fatti di cui ha notizia affinché valuti se ricorre un'ipotesi di reato.

9 Gestione delle segnalazioni interne

9.1 Soggetti preposti alla gestione

Al fine di minimizzare il numero di soggetti informati sull'identità di segnalanti e segnalati, la presente procedura prevede che l'iter complessivo di valutazione delle segnalazioni coinvolga unicamente i seguenti soggetti:

- Responsabile dell'istruttoria o Responsabile delle Segnalazioni, preposto allo svolgimento dell'istruttoria, inclusa la fase preliminare. Esso è composto da RPCT ed OdV congiuntamente, al fine di garantire collegialità nell'istruttoria, unitamente ad un assoluto livello di riservatezza connesso alle responsabilità di tali soggetti;
- Organo supplente, composto da Amministratore Unico e Revisore dei conti, nel caso in cui la segnalazione riguardi RPCT e/o OdV.

Si evidenzia che l'art. 4 del D.Lgs. 24/2023 stabilisce che il "Responsabile delle Segnalazioni" corrisponde al "Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza" (RPCT). La Società ha comunque deciso, al fine di rafforzare il livello di terzietà della gestione delle segnalazioni, di istituire – come già sopra descritto – il "Responsabile dell'Istruttoria" che comprende, oltre al RPCT, anche l'OdV.

Le segnalazioni saranno ricevute in prima linea dal RPCT che sulla base del tipo di segnalazione: – Inoltrerà le segnalazioni rientranti nel campo di applicazione del D.lgs. 231/2001 all'Organismo di Vigilanza; – Prenderà in carico le segnalazioni residuali (non rientranti cioè nella sfera di competenza dell'Organismo di Vigilanza). Il RPCT e l'Organismo di Vigilanza assicurano il corretto svolgimento del procedimento. L'OdV riporta periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di CFP UNIONE ARTIGIANI sul corretto funzionamento del sistema di whistleblowing e da un'informativa dell'attività effettuata. Qualora si registrino segnalazioni relativi a fatti ritenuti particolarmente gravi, l'OdV richiederà una convocazione straordinaria del CdA per discutere degli opportuni interventi. Il RPCT riporta, invece, periodicamente al Direttore Generale di ENAIP Lombardia sul corretto funzionamento del sistema di whistleblowing e lo informa dell'attività effettuata. Qualora il segnalato coincida con uno dei membri dell'OdV le segnalazioni verranno indirizzate e prese in carico esclusivamente dal RPCT, viceversa, se il segnalato o il Segnalante coincida con uno dei RPCT le segnalazioni verranno prese in carico esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza mediante assegnazione diretta da parte della piattaforma di segnalazione (selezionando come tipologia di violazione "Compliance").

Quelle indicate sopra sono, ai sensi di legge, le uniche persone competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, e le stesse sono le uniche espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

9.2 Protocollo e registrazione

La Società garantisce di analizzare tutte le segnalazioni, che vengono ricevute dal Responsabile dell'Istruttoria. Nessun soggetto ulteriore è autorizzato ad aprire i plichi e a visionare il contenuto delle segnalazioni. In dettaglio, tutte le segnalazioni sono prese in carico dal responsabile dell'Istruttoria.

1. Nel caso di segnalazioni trasmesse mediante l'applicazione informatica dedicata, questa gestisce automaticamente il protocollo delle segnalazioni ricevute.
2. Per tutte le altre tipologie di segnalazioni (trasmesse tramite posta elettronica certificata, cassetta postale

dedicata, posta ordinaria, telefono o in forma orale) il Responsabile dell'Istruttoria richiede all'Ufficio Protocollo che vengano inserite nel Registro delle segnalazioni (un Registro dedicato e riservato), entro cinque giorni lavorativi successivi a quello della ricezione, con un numero progressivo annuo, la data ed il canale di ricezione. L'eventuale plico ricevuto non deve essere aperto dall'Ufficio Protocollo, che non è autorizzato ad esaminarne il contenuto.

Non appena effettuata la registrazione, tutte le segnalazioni vengono prese in carico dal Responsabile dell'Istruttoria.

Nel caso in cui la segnalazione non venga tempestivamente presa in carico (decorsi 15 giorni dal ricevimento della stessa), il RPCT e l'OdV informano senza ritardo gli altri soggetti facenti parte del Responsabile dell'istruttoria e di quello supplente, per gli adempimenti del caso.

Tale verifica viene effettuata tramite il Registro delle segnalazioni, verificando l'avvenuto invio al segnalante di una prima comunicazione di presa in carico della segnalazione stessa.

Il sistema di escalation prevede inoltre che, nel caso in cui la segnalazione non venga tempestivamente presa in carico (decorsi quindici giorni dal ricevimento della stessa), ciascun membro del Responsabile dell'Istruttoria è tenuto ad informare entrambi i membri dell'Organo supplente per gli adempimenti del caso.

Anche nel caso in cui la segnalazione riguardi uno o più dei componenti il Responsabile dell'istruttoria, essa debba essere trasmessa dagli stessi all'Organo supplente.

Il ricevente è obbligato a rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

9.3 Verifica ed analisi preliminare

Il Responsabile Segnalazioni prende in carico la segnalazione, sempre secondo le modalità di cui al precedente punto 7, ed avvia la verifica ed analisi preliminare, che dura al massimo dieci giorni lavorativi e che riguarda:

- la valutazione sulla sussistenza dei requisiti necessari per poter accordare al segnalante le tutele previste (ovvero: che la segnalazione sia stata effettuata nell'interesse all'integrità dell'ente e che abbia ad oggetto "condotte illecite" di cui il dipendente sia venuto a conoscenza "in ragione del proprio rapporto di lavoro", nonché l'identificabilità del segnalante);
- l'eventuale richiesta, al segnalante, di integrare la segnalazione;
- l'eventuale richiesta al segnalante di chiarimenti, documenti ed informazioni ulteriori;
- l'eventuale acquisizione di documenti anche da altri soggetti e/o uffici.

A conclusione della presente fase preliminare, possono verificarsi due casi:

1. la segnalazione appare manifestamente infondata. In questo caso ne viene disposta l'archiviazione, fatte salve le eventuali azioni sanzionatorie in caso di segnalazioni "vietate" come esposte al precedente punto 6;
2. la segnalazione appare fondata. In questo caso il Responsabile Segnalazioni si rivolge immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ciascuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione di risultanze istruttorie riferendo circa le attività svolte, per il prosieguo della gestione della segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante. A tale relazione è allegata la documentazione ritenuta necessaria, espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all'identità del segnalante. Resta fermo che gli organi esterni riceventi da quel momento sono titolari del trattamento dei dati.

L'archiviazione diretta della segnalazione può avvenire, nello specifico, nei casi di:

a) manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'ente;

b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
c) manifesta assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
d) intervento non più attuale;
e) finalità palesemente emulativa;
f) contenuto della segnalazione generico o tale da non consentire la comprensione dei fatti;
g) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
h) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

In caso di archiviazione diretta, il Responsabile Segnalazioni deve formalizzarne la motivazione indicando una o più delle casistiche sopra elencate.

In caso di mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, è prevista per i destinatari la sanzione pecuniaria di ANAC da 10.000 a 50.000 euro.

9.4 Istruttoria

La presente fase ha una durata massima di trenta giorni, che può essere estesa da parte dell'Amministratore Unico in base ad una adeguata motivazione.

In caso di prosecuzione dell'istruttoria, il Responsabile dell'Istruttoria può:

- richiedere notizie agli uffici interessati;
- acquisire ogni tipo di documentazione attinente l'oggetto della segnalazione;
- interpellare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
- procedere all'audizione del segnalante, se ritenuta necessaria.

L'istruttoria, riportata nel fascicolo della segnalazione, dovrà essere eseguita con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Qualora dall'istruttoria emergano indizi di non manifesta infondatezza della segnalazione, il Responsabile dell'Istruttoria, in relazione alla natura della violazione, provvederà ad inoltrare la segnalazione e l'esito dell'accertamento, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, ad uno o più dei seguenti soggetti:

- Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza dell'autore dell'illecito;
- Autorità Giudiziaria, per i profili di competenza.

Qualora, invece, dall'istruttoria non emergano elementi di fondatezza, il Responsabile dell'Istruttoria archivia la segnalazione, valutando se la condotta del segnalante possa configurarsi come contraria a buona fede.

In tutti i casi in cui la segnalazione risulti fondata, resta ferma la possibilità per la Società di costituirsi parte civile nell'ambito del procedimento penale aperto nei confronti di un proprio dipendente o di altro soggetto.

Si evidenzia infine che il Responsabile dell'Istruttoria può avvalersi, per l'espletamento dell'istruttoria, di un numero limitato di unità di personale di supporto, che devono essere anticipatamente e nominativamente identificati in apposito atto organizzativo. Tali soggetti sono tenuti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Responsabile Segnalazioni stesso, sia nei confronti del soggetto segnalante, sia nei confronti del soggetto segnalato.

9.5 Segnalazioni anonime

La Società ha previsto anche la possibilità di effettuare la segnalazione in forma anonima (priva, cioè, di elementi che consentano di identificarne l'autore), fermo restando che l'anonimato della segnalazione comporterà l'impossibilità di applicare le tutele a favore del segnalante previste dalla legge.

Tali segnalazioni, nel caso il segnalante intenda rimanere anonimo, possono essere trasmesse mediante uno

o più dei seguenti canali:

- applicazione informatica dedicata;
- posta ordinaria.

Il Responsabile Segnalazioni prende in considerazione e valuta le segnalazioni anonime ricevute, con la sola eccezione di quelle fondate su meri sospetti e voci correnti, fermo restando che, maggiori dettagli e riscontri, anche documentali, vengano forniti, maggiori sono le possibilità di efficacia della denuncia.

10 Segnalazione di misure ritorsive

Gli enti e le persone che ritengono di avere subito, nell'ambito di un contesto lavorativo, ritorsioni correlate alla procedura in oggetto possono comunicare le stesse all'ANAC.

È considerata 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 ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Gli atti assunti in violazione di quanto sopra sono nulli. In particolare, le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'Autorità giudiziaria o contabile 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 della norma e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione della stessa.

A titolo esemplificativo, sono considerate misure ritorsive le seguenti:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si presume, salvo prova contraria, che il danno derivante da quanto sopra sia conseguenza della segnalazione,

divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. Pertanto, 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. Il segnalante stesso può darne comunicazione direttamente ad ANAC, utilizzando la procedura resa disponibile dall'Autorità ([4]). La segnalazione può essere:

- inoltrata tramite il sito dell'ANAC (https://segnala.anticorruzione.it/form);
- inviata tramite posta elettronica certificata alla casella dell'Autorità: protocollo@pec.anticorruzione.it;
- trasmessa all'Ufficio Protocollo dell'ANAC, tramite posta ordinaria oppure raccomandata con ricevuta di ritorno, all'indirizzo: Autorità Nazionale Anticorruzione – c/o Palazzo Sciarra Via Minghetti, 10 – 00187 Roma;
- consegnata "brevi manu" alla sede dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, Palazzo Sciarra, Via Minghetti 10 – 00187 Roma.

Negli ultimi due casi, per poter essere certi di usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e indirizzata all'Ufficio UWHIB dell'Autorità, con la locuzione ben evidente "Riservato – Whistleblowing" o altre analoghe.

ANAC informerà l'Ispettorato della funzione pubblica o l'Ispettorato del lavoro per i provvedimenti di rispettiva competenza.

11 Obblighi di riservatezza e diritto di accesso documentale

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

Inoltre, è vietato raccogliere i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una segnalazione e, se i dati sono stati raccolti accidentalmente, devono essere immediatamente cancellati/distrutti in sicurezza e ne è vietato ogni altro trattamento (comunicazione, copia, etc.).

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 (di cui al precedente punto 9.1). Tale disposizione comprende anche i rapporti con terzi cui l'ente dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Identici obblighi sussistono nei confronti delle persone coinvolte e delle persone menzionate.

Tutti coloro che hanno partecipato, a qualsiasi titolo, all'attività istruttoria sono tenuti a garantire il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, astenendosi dal rivelare ad altri i contenuti della segnalazione. Il rispetto della riservatezza sussiste anche nel caso in cui l'identità del segnalante sia ipotizzata. La violazione dell'obbligo di riservatezza è responsabilità soggetta ad eventuali sanzioni disciplinari ed economiche.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 23 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, se la contestazione al segnalato dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione

[4] Si veda l'indirizzo Internet https://segnala.anticorruzione.it/form .

fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità potrà essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dalla Legge 241/1990 (accesso documentale) e dal D.Lgs. 33/2013 (accesso civico).

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria o contabile, essa dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

12 Condizioni per la rivelazione di informazioni sulle violazioni

Il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente nonché alla prevenzione e repressione delle condotte illecite è considerato prioritario e costituisce pertanto giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale dal dovere di lealtà e fedeltà. Ciò costituisce clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2015 c.c.).

Tale principio di priorità non opera se:

- la segnalazione è effettuata con modalità eccedenti rispetto a quelle necessarie per l'eliminazione/soppressione dell'illecito, e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali di comunicazione specificamente predisposti a tal fine;
- l'obbligo di segreto professionale grava su chi è venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente.

Non è comunque punibile l'ente o la persona che legittimamente riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, ad eccezione delle seguenti materie:

- informazioni classificate;
- segreto professionale forense e medico;
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- informazioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- informazioni relative alla protezione dei dati personali;
- 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 nelle modalità previste dalla legge.

13 Flussi informativi e archiviazione

A maggior garanzia della corretta gestione delle segnalazioni, sono previsti i seguenti flussi informativi da parte degli Organi preposti alla gestione:

- specifiche comunicazioni al segnalante:
  - alla data della presa in carico della segnalazione;
  - alla data di conclusione della verifica ed analisi preliminare;

- al termine della procedura, comunicando l'esito della segnalazione. Il termine massimo per l'invio di tale comunicazione e quindi per finalizzare l'istruttoria è di centoventi giorni dalla ricezione della segnalazione;

- informativa di sintesi (numero di segnalazioni ricevute e stato di avanzamento, sempre garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante) nell'ambito della relazione annuale prevista dal PTPCT.

Si precisa inoltre che, nel rispetto del principio di minimizzazione contenuto nell'art. 5 del GDPR, e quindi per evitare la proliferazione di comunicazioni al segnalante per informarlo dell'avanzamento dell'istruttoria, non sono ammesse ulteriori comunicazioni al segnalante, oltre a quelle sopra indicate.

I dati delle istruttorie sono conservati in formato fisico, all'interno di un archivio segregato, le cui chiavi di accesso sono nell'esclusivo possesso del Responsabile Segnalazioni. Tale documentazione è conservata per un periodo minimo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati del segnalante vengano conservati separatamente da tutti gli altri.

14 Informativa per il trattamento dei dati personali

14.1 Introduzione

La presente informativa stabilisce i termini e le condizioni relativi al trattamento dei dati personali, conformemente alla normativa vigente. Si prega di leggere attentamente questi termini e condizioni.

CFP UNIONE ARTIGIANI (in seguito, la Società) La informa di essere "Titolare del trattamento" ai sensi dell'articolo 24 del GDPR.

Per trattamento di dati personali, il GDPR intende qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, anche se non registrati in una banca di dati, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'elaborazione, la selezione, il blocco, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, la diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione.

14.2 Categorie di dati trattati, base giuridica e finalità del trattamento

Ai sensi dell'art. 13 del GDPR, La informiamo che i dati personali trattati in base al presente "Regolamento per la gestione di segnalazioni di illeciti o irregolarità" saranno, ove conferiti, i dati personali del segnalante e del segnalato strettamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per consentirne la relativa gestione e dati di eventuali altri terzi indicati nella segnalazione.

La base giuridica del trattamento dei dati personali conferiti in occasione di segnalazioni di cui al presente Regolamento è l'obbligo giuridico discendente dalle previsioni di cui alla Legge n. 179 del 2017, 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".

I dati personali saranno trattati per le finalità connesse alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente procedura.

14.3 Dati di contatto

L'identità ed i dati di contatto del "Titolare del trattamento" sono i seguenti:

Dati di contatto del Titolare del trattamento			
Indirizzo: Via Antonini n. 26 – 20141 Milano	Telefono: 02/36515967	Posta elettronica certificata: cfpunioneartigiani@pec.it	Posta elettronica ordinaria: segnalazioni.anticorruzione@cfpunioneartigiani.it

La Società ha inoltre provveduto, ottemperando all'articolo 37 del GDPR, a designare il "Responsabile della Protezione dei Dati", affidandogli i seguenti compiti principali:

a) informare e fornire consulenza in merito agli obblighi derivanti dal GDPR nonché da altre disposizioni relative alla protezione dei dati;
b) sorvegliare l'osservanza del GDPR e, in generale, della normativa vigente.

I dati di contatto del "Responsabile della Protezione dei Dati" sono i seguenti:

Dati di contatto del Responsabile della Protezione dei Dati			
Indirizzo: Via Antonini n. 26 – 20141 Milano	Telefono: 02/36515967	Posta elettronica certificata: cfpunioneartigiani@pec.it	Posta elettronica ordinaria: segnalazioni.anticorruzione@cfpunioneartigiani.it

14.4 Destinatari dei Suoi dati personali

Destinatari dei dati personali sono i soggetti preposti alla gestione, di cui al punto 9.1 del presente Regolamento, i quali, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dallo stesso Regolamento sono obbligati a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione.

I dati personali potranno essere comunicati ai soggetti come sopra descritto e, in ogni caso, non saranno oggetto di diffusione.

14.5 Periodo di conservazione dei dati

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione.

Per quanto riguarda i dati dei dipendenti in caso di adozione di provvedimenti disciplinari, essi saranno conservati per il periodo di tempo previsto per tale finalità come da registro del titolare della società di appartenenza.

Successivamente tali dati saranno distrutti o resi in forma anonima se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.

Il periodo di conservazione potrà essere esteso fino ai termini di prescrizione in caso di necessità.

14.6 Trasferimento dei dati in paesi extra-UE

Non è previsto alcun trasferimento dei dati personali raccolti in paesi extra-UE.

14.7 Diritti dell'interessato

In relazione al predetto trattamento, il segnalante ed il segnalato potranno esercitare i diritti di cui al GDPR nei limiti della loro compatibilità con la normativa in materia di whistleblowing. In particolare, l'esercizio del diritto di accesso da parte del segnalante o del segnalato ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di whistleblowing può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante.

Per esercitare i suoi diritti, Lei potrà inviare in qualsiasi momento:

- una raccomandata a.r. a: CFP UNIONE ARTIGIANI – Via Antonini n. 26
- una e-mail all'indirizzo di posta elettronica ordinaria segnalazioni.anticorruzione@cfpunioneartigiani.it

- una e-mail all'indirizzo di posta elettronica certificata cfpunioneartigiani@pec.it

15 Obbligo di riservatezza

15.1 Tutela e responsabilità del soggetto segnalante

È vietato ogni tipo di ritorsione nei confronti del segnalante, di cui al precedente punto 5.1.

Le misure di tutela (o di protezione) previste dalla legge si applicano alle persone che segnalano, denunciano all'Autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Più specificamente, esse si applicano a tutti i soggetti indicati al precedente punto 5.1.

Le misure si applicano se:

- 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 di applicazione della presente procedura, e se
- la segnalazione è stata effettuata conformemente alla presente procedura.

Esse si applicano anche nei casi di segnalazione o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Tali misure comprendono la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate a causa della segnalazione nonché la qualificazione della segnalazione effettuata dal segnalante come "giusta causa" di rivelazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà (si rinvia anche al precedente punto 13).

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La garanzia di riservatezza sull'identità, in particolare, è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi è quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

Sono previste:

- sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- sanzioni contro l'ente, da parte di ANAC, in caso di adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante. In tal senso, è possibile inviare ad ANAC comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

L'interessato ha altresì il diritto di proporre ricorso giurisdizionale.

Anche nell'ambito di un procedimento disciplinare derivante o correlato alla segnalazione, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

La rivelazione dell'identità della persona segnalante, ed eventualmente dei dati della segnalazione, è unicamente possibile se ciò è indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta. In questo caso la legge dispone che deve essere dato avviso scritto alla persona, esponendo le ragioni della rivelazione. Tale previsione è valida anche in caso di segnalazioni esterne (ad ANAC).

15.2 Misure di sostegno del segnalante da parte di soggetti terzi

ANAC rende disponibile sul proprio sito internet (ad oggi, alla pagina https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing-al-via-manifestazione-di-interesse-per-enti-terzo-settore#p0, in fase di aggiornamento), un elenco di enti del Terzo Settore che forniscono – a titolo gratuito – misure di sostegno alle persone segnalanti.

Tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

15.3 Condizioni di inapplicabilità delle misure di tutela del segnalante

Le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale (per i reati di diffamazione o di calunnia) oppure civile, con dolo o colpa grave della persona segnalante. In questo caso a tale soggetto è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare l'ente, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione. L'ente potrà inoltre intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziari.

15.4 Tutela delle persone coinvolte e delle persone menzionate

Le stesse misure di cui sopra sono adottate, per quanto applicabili, anche rispetto alle persone coinvolte ed alle persone menzionate nella segnalazione. Esse sono previste per legge anche per le segnalazioni trasmesse dal segnalante ad ANAC.

15.5 Tutela del soggetto segnalato

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della stessa, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni vengono altresì adottate opportune cautele per la tutela della riservatezza dell'identità del soggetto segnalato, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo. Ciò significa che la segnalazione viene gestita in modo riservato e le relative informazioni non devono essere divulgate con "modalità eccedenti" intendendo, a titolo esemplificativo, rivelazione con finalità di gossip/vendicative/opportunistiche/scandalistiche, o comunque al di fuori dell'iter ai sensi della presente procedura.

Si precisa altresì che l'Autorità garante per la protezione dei dati personali ha stabilito, con Provvedimento n. 215 del 4 dicembre 2019, che al soggetto segnalato non è preclusa in termini assoluti la possibilità di esercitare i diritti previsti dagli artt. da 15 a 22 del GDPR. Tali diritti possono essere esercitati per il tramite del Garante (da contattare a uno dei seguenti indirizzi: protocollo@gpdp.it, protocollo@pec.gpdp.it, centralino +39 06.696771).

Se il trattamento non risulta conforme alle disposizioni normative il Garante provvederà a:

- indicare all'ente le necessarie modificazioni ed integrazioni da apportare al trattamento, verificandone l'attuazione;

- fornire all'interessato (se l'accertamento è stato da lui richiesto) un riscontro circa l'esito, se ciò non pregiudica azioni od operazioni a tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica o di prevenzione e repressione di reati o ricorrono motivi di difesa o di sicurezza dello Stato.

L'interessato ha altresì il diritto di proporre ricorso giurisdizionale.

16 Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, all'indirizzo https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing, le informazioni rilevanti sulla normativa in esame.

17 Comunicazione e diffusione della procedura

È prevista l'esposizione dell'avviso di avvenuta approvazione della presente procedura da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché la pubblicazione della stessa sul sito della Società.

Essa viene consegnata ai destinatari (con dichiarazione di presa visione) e pubblicata nella bacheca del personale.

L'ente provvede inoltre a predisporre programmi formativi in materia per i propri collaboratori, con corsi che prevedono i seguenti argomenti: la normativa di riferimento, le aree sensibili individuate in fase di mappatura del rischio (PTPCT, Modello 231, Sistema sicurezza lavoro), i protocolli di comportamento, i flussi informativi, le modalità di segnalazione delle violazioni riscontrate e il tema del whistleblowing, il sistema sanzionatorio.

18 Appendice: sanzioni disciplinari

L'ente prevede le sanzioni disciplinari descritte di seguito nei confronti di coloro che si rendono responsabili degli illeciti oggetto della presente procedura.

Tali sanzioni integrano, in conformità alle previsioni dell'art. 21 D.Lgs. 23/2024, quelle previste dal Modello di Organizzazione e Controllo di cui ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ("Modello 231") adottato dall'ente, cui si rinvia per quanto non riportato nel presente documento.

18.1 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Incorre nel provvedimento della multa, il dipendente, nel caso commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e segnalazioni infondate, effettuate con colpa grave.

Incorre nel provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, il dipendente, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, nonché in caso di progettazione e/o attuazione di atti di ritorsione, discriminatori o penalizzanti, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante.

Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare il dipendente, nel caso di commissione di illeciti di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dalla normativa oggetto della presente procedura.

18.2 Misure nei confronti degli Amministratori, dei componenti l'Organo di controllo e l'Organismo di Vigilanza

Incorre nella diffida al puntuale rispetto della procedura, del PTPCT e del Modello 231, l'Amministratore, il Componente l'Organo di controllo o l'Organismo di Vigilanza, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e segnalazioni infondate, effettuate con colpa grave.

Incorre nella decurtazione degli emolumenti, se stabiliti (altrimenti una sanzione pecuniaria non inferiore nel

minimo ad Euro 1.000 e non superiore nel massimo ad Euro 3.000), ovvero del corrispettivo previsto in favore dell'Organo di controllo o dell'Organismo di Vigilanza, fino al 50%, l'Amministratore, il Componente l'Organo di controllo o l'Organismo di Vigilanza, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, nonché in caso di progettazione e/o attuazione di atti di ritorsione, discriminatori o penalizzanti, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante.

Incorre nella revoca dall'incarico, l'Amministratore, il Componente l'Organo di controllo o l'Organismo di Vigilanza, nel caso di illeciti di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto professionale e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dalla normativa oggetto della presente procedura.

18.3 Misure da attuarsi nei confronti dei collaboratori esterni, consulenti e partner

Per collaboratore esterno si intende il personale non dipendente della Società, ma ad esso collegato con rapporto di lavoro parasubordinato, inclusi i collaboratori a progetto.

Incorre nella diffida al puntuale rispetto della procedura, del PTPCT e del Modello 231, il collaboratore, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e segnalazioni infondate, effettuate con colpa grave.

Incorre nell'applicazione di una penale in misura pari al 10% del corrispettivo pattuito, il collaboratore, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, nonché in caso di progettazione e/o attuazione di atti di ritorsione, discriminatori o penalizzanti, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante.

Incorre nella risoluzione del rapporto contrattuale, il collaboratore, nel caso di illeciti di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto professionale e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dalla normativa oggetto della presente procedura.

18.4 Note conclusive

Per quanto riguarda gli ulteriori aspetti del sistema sanzionatorio (Rivalsa per risarcimento danni, Irrogazione delle sanzioni, Conoscibilità), si rinvia al Modello 231 adottato dalla Società.

In caso di conflitto di previsioni, le disposizioni della presente procedura prevalgono su quelle indicate nel Modello 231 adottato dall'ente.