



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

Regolamento Whistleblowing

Approvato con verbale dell'amministratore unico n. 74 del 30/11/2023

Sommario

Premessa.....	1
1. Riferimenti.....	1
1.1 Normativa.....	1
1.2 Disposizioni interne	2
2. Finalità e segnalazione	2
2.1 Finalità.....	2
2.2 Segnalazione.....	3
2.2.1 Scopo della segnalazione	3
2.2.2 Oggetto della segnalazione.....	3
2.2.3 Caratteristiche della segnalazione	5
2.3 I soggetti segnalanti.....	5
2.4 I soggetti segnalati.....	6
3. Contenuti minimi e modalità della segnalazione	6
3.1 Contenuti minimi.....	6
3.2 Modalità della segnalazione.....	6
4. Principi generali e Tutele	7
4.1 Principio di non-esclusione	7
4.2 Tutela del Segnalante.....	8
4.3 Tutela del Segnalato.....	9
4.4 Sanzioni.....	9
4.5 Confidenzialità e riservatezza.....	9
4.6 Trattamento dei dati personali.....	10
4.7 Reporting verso il vertice.....	10
4.8 Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna.....	11
4.9 Divulgazioni pubbliche.....	11
4.10 Rinvio.....	11

PREMESSA

Il whistleblowing è un istituto di derivazione anglosassone attraverso il quale il personale dipendente o assimilato, ai sensi della normativa vigente in materia, di un ente pubblico o privato può segnalare potenziali violazioni, illeciti o frodi di cui sia stato testimone nel proprio contesto lavorativo.

All'interno del contesto aziendale rappresenta un fondamentale strumento di *compliance*, finalizzato alla segnalazione, in modo riservato e protetto, di eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

La *ratio* della disciplina è quella di favorire la lotta all'illegalità coinvolgendo il "whistleblower" (segnalante) ovvero colui che, nello svolgimento della propria attività professionale, è in prima persona a conoscenza di minacce o pregiudizi al pubblico interesse.

Considerata la rilevanza della segnalazione, particolare attenzione è riservata alla protezione delle persone che segnalano illeciti, attraverso l'adozione di accorgimenti tecnici finalizzati alla tutela dell'identità del segnalante.

Afol MB, con il presente regolamento fornisce al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

1. Riferimenti

1.1 Normativa

- Direttiva UE 2019/1937 Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento UE 2016/679 - regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, General Data Protection Regulation);
- D.lgs. 24/2023 – Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019 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 (Decreto Whistleblowing);
- Codice penale;
- Legge 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;
- Legge 190/2012 e s.m.i.;
- D.lgs. 165/2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- D.lgs. 231/2001 – Responsabilità amministrativa delle società e degli Enti;

- D.lgs. 196/2003 e s.m.i.;
- Determine ANAC sull'attuazione del Whistleblowing (Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12/07/2023).
- UNI ISO 30415:2021 “Gestione delle risorse umane: Diversità e inclusione” e prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

1.2 Disposizioni interne

- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Codice Etico di AFOL MB;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, adottato da Afol MB;
- Policy interne, regole e procedure in materia di sicurezza delle informazioni.

2. Finalità e segnalazione

2.1 Finalità

Il presente regolamento definisce la metodologia da adottare per la gestione delle segnalazioni proteggendo la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase della procedura e disciplina:

- le modalità di attivazione e gestione del “canale interno” di ricevimento delle segnalazioni, specificando il ruolo e i compiti dei soggetti coinvolti e le modalità e i termini di conservazione dei dati;
- le modalità di attivazione e gestione del “canale esterno” presso ANAC;
- l'eventuale ricorso alla divulgazione pubblica qualora:
- non sia pervenuto riscontro utilizzando il canale interno ed esterno messo a disposizione da Afol MB;
- 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 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.

In termini generali le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto dell'Unione Europea e normative nazionali. Il termine violazione ricomprende comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Afol MB e consistono a titolo esemplificativo in:

- illeciti amministrativi, contabili civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231 del 2001 e/o violazioni del Modello Organizzativo 231 e dei relativi protocolli aziendali che potranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza;

- condotte illecite rilevanti ai sensi della Legge 190/2012 e / o violazioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e dei relativi protocolli aziendali che potranno essere comunicate al Responsabile della prevenzione e della corruzione (RPCT);
- violazione dei principi relativi alla tutela della Persona e dei Lavoratori in termini di: discriminazioni, molestie, minacce e violenza sia fisica che verbale, atti ritorsivi, lavoro infantile / minorile, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e temi correlati che dovranno essere comunicate al Responsabile della prevenzione e della corruzione e al Presidente dell'Organismo di Vigilanza che informeranno il Comitato Giuda per la Parità di Genere.

Il presente documento pertanto in estrema sintesi:

- identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi inclusa la tutela del segnalante e del segnalato.

2.2 Segnalazione

2.2.1 Scopo della segnalazione

Allo scopo di:

- prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari che violano le disposizioni normative europee e nazionali;
- supportare l'effettiva applicazione e l'operatività:
 - del Codice Etico;
 - del Modello Organizzativo ex. D.lgs. 231/2001 (in seguito anche Modello 231);
 - del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
 - della Politica di gestione aziendale
 - del Piano strategico per le Pari opportunità
 - dei regolamenti interni e delle procedure aziendali

Afol MB prevede la possibilità, di effettuare delle comunicazioni (di seguito anche "Segnalazioni" "Whistleblowing"), a titolo esemplificativo, relative a:

- episodi noti dei quali si è venuti a conoscenza e di cui si conoscono dettagli relativi a possibili illeciti;
- episodi sufficientemente circostanziati, anche in assenza di tutti gli elementi di dettaglio, che possano fare ipotizzare una "cattiva amministrazione" e/o relativi a fenomeni che possono comportare illeciti e rischi significativi per l'azienda;
- fatti riscontrati direttamente dal soggetto segnalante relativi a comportamenti discriminatori e/o a qualsiasi forma di violenza verbale o fisica.

2.2.2 Oggetto della segnalazione

Sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità

di Afol MB, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente da soggetti giuridici qualificati con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti considerati dal legislatore.

Le informazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Nello specifico:

- gli illeciti possono riguardare i seguenti settori:
 - amministrativo;
 - contabile;
 - civile;
 - penale;
 - contratti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari;
 - prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - reati ambientali.

- Gli illeciti possono riferirsi ai seguenti comportamenti:
 - assunzioni non trasparenti;
 - nepotismo,
 - demansionamenti,
 - falsificazione delle presenze sul luogo di lavoro,
 - falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte),
 - qualsiasi violazione della Politica per la Parità di genere, Diversità ed Inclusione;
 - qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale per la parità di Genere, Diversità ed Inclusione;
 - qualsiasi forma di violenza verbale e/o fisica e qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o digitale (molestia).
 - sprechi;
 - irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali,
 - false dichiarazioni,
 - furto di beni di proprietà aziendali,
 - appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti ad Afol MB
 - accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende,
 - rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà di Afol MB che appartenenti a terzi,
 - ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali,
 - irregolarità in materia di antiriciclaggio,
 - frodi informatiche,
 - altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività specifica di Afol MB.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

2.2.3 Caratteristiche della segnalazione

Le segnalazioni, non possono riguardare meri sospetti o voci. Non è tuttavia necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la segnalazione contenga elementi circostanziati di condotte illecite tali da permettere al RPTC e/o all'OdV, ognuno per la sua responsabilità, l'effettuazione delle dovute verifiche, circa l'accadimento del fatto illecito;
- il segnalante abbia conoscenza diretta dei fatti, in ragione delle funzioni svolte, omettendo situazioni delle quali sia venuto a conoscenza indirettamente.

La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del soggetto segnalato;
- l'inoltro di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- segnalazioni in violazione della legge.

Afol MB garantisce l'immunità per il *whistleblower* quando lo stesso abbia riferito di fatti corruttivi "in buona fede".

2.3 I soggetti segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno e sia da soggetti esterni.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i soggetti interni possono includere:

- i dipendenti;
- il personale in distacco dalla Provincia di Monza e della Brianza;
- il personale in somministrazione;
- i collaboratori e i liberi professionisti (docenti e orientatori);
- tutti coloro che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con AFOL MB, pur non avendo la qualifica di dipendenti (volontari, tirocinanti retribuiti o meno)

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i soggetti esterni possono includere:

- fornitori,
- consulenti
- partner di progetto;
- ex-dipendenti;

- destinatari dei servizi di Afol MB (utenti e aziende).

Sono ricompresi anche tutti coloro che, pur non avendo ancora instaurato un rapporto professionale con AFOL MB, abbiano acquisito informazioni rilevanti, acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

2.4 I soggetti segnalati

Le Segnalazioni possono riguardare i membri degli organi di indirizzo politico, il *management*, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i collaboratori non subordinati, nonché i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con Afol MB e sono riferibili a qualsiasi tipo di condotta illecita di cui si sia venuti a conoscenza.

3. Contenuti minimi e modalità della segnalazione

3.1 Contenuti minimi

Al fine di permettere un proficuo uso della segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- oggetto: una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo, per quanto conosciuti, in cui sarebbero stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo ecc...).
- soggetto segnalato e altri soggetti coinvolti: qualsiasi elemento come la funzione/ruolo aziendale che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento fraudolento.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

3.2 Modalità della segnalazione

Le Segnalazioni possono essere effettuate tramite vari canali di seguito descritti.

Per le segnalazioni al RPCT:

- utilizzando la casella e-mail: anticorruzione@afolmb.it
- posta ordinaria inviata all'indirizzo di Afol MB: Via Tre Venezie, 63, 20821 Meda (MB). All'attenzione del RPCT – Settore Whistleblowing. In questo caso è opportuno inserire la segnalazione in una busta chiusa e inserire la stessa in una seconda busta da utilizzare per la spedizione.

Per le segnalazioni all'OdV:

- utilizzando la casella e-mail: odv@afolmb.it
- posta ordinaria inviata all'indirizzo di Afol MB: Via Tre Venezie, 63, 20821 Meda (MB). All'attenzione dell'ODV – Settore Whistleblowing. In questo caso è opportuno inserire la segnalazione in una busta chiusa e inserire la stessa in una seconda busta da utilizzare per la spedizione.

Qualora la segnalazione avvenga tramite posta elettronica si specifica che il messaggio verrà automaticamente inoltrato ad un indirizzo di posta elettronica estraneo al dominio Afol e dello stesso non si manterrà alcuna copia.

Qualora invece la segnalazione avvenga tramite posta ordinaria indirizzata al RPCT o all'ODV è vietato alle funzioni deputate alla protocollazione dei documenti di aprire la corrispondenza.

I fatti segnalati saranno oggetto di analisi, verifiche e valutazione da parte RPCT e/o dell'OdV in base alle proprie competenze nel rispetto della piena tutela del segnalante. Rimane fermo l'obbligo di comunicare l'avvenuta segnalazione al Comitato Guida per la Parità di Genere, per le materie di competenza.

In caso di violazione dei principi relativi alla tutela della Persona e dei Lavoratori in termini di: discriminazioni, molestie, minacce e violenza sia fisica che verbale, la segnalazione deve essere effettuata sia al RPCT sia all'OdV.

4. Principi generali e Tutele

La corretta gestione del canale Whistleblowing supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno di Afol MB.

Tale scopo può essere raggiunto solo se i soggetti segnalanti hanno a disposizione non solo i mezzi di comunicazione, ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di vedere la propria segnalazione inascoltata.

In aggiunta, il sistema tecnologico ed il relativo processo gestionale rientrano nell'alveo delle garanzie apprestate dal sistema di tutela della sicurezza delle informazioni, oltre ai principi di segregazione delle attribuzioni, della trasparenza e tracciabilità dei diversi livelli dalla gestione dei processi di linea e dei controlli ai diversi livelli, sono garantiti i più alti livelli di classificazione delle informazioni con le correlative misure di protezione.

Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che AFOL MB, si impegna a garantire.

4.1 Principio di non-esclusione

AFOL MB garantisce di analizzare *tutte* le segnalazioni ricevute. Per ogni segnalazione sarà inviato idoneo feedback al Segnalante, che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

Nello specifico le fasi della gestione della segnalazione sono:

- presa in carico: sarà cura dell'utente segnalante inviare una e-mail che deve essere "presa in carico" entro n. 7 (sette) giorni dall'invio / ricevimento;
- riscontro della segnalazione: entro n. 3 (tre) mesi dalla data di comunicazione di presa in carico o, in mancanza di tale avviso, della scadenza del termine di n. 7 (sette) giorni dall'invio della segnalazione, fornendo un riscontro all'utente segnalante da parte di Afol MB informandolo delle azioni intraprese;

- chiusura della segnalazione: all'esito delle indagini, Afol MB (rispettivamente nelle figure del OdV o del RPCT) procederà a dare un ultimo riscontro all'utente segnalante e a chiudere la segnalazione stessa.

4.2 Tutela del Segnalante

AFOL MB tutela il soggetto segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. La segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono considerate ritorsioni:

- 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.

Il segnalante potrà comunicare all'Anac le ritorsioni che ritiene di aver subito.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

Le misure di protezione si applicano anche nei riguardi del:

- “facilitatore”: persona fisica che, operante nel medesimo contesto lavorativo, assiste il segnalante nel processo di segnalazione, la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

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

4.3 Tutela del Segnalato

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del soggetto segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del segnalante.

4.4 Sanzioni

Per coloro che non rispettano questo regolamento e più in generale i principi del Whistleblowing sono previste specifiche sanzioni come riportato nel Codice sanzionatorio.

4.5 Confidenzialità e riservatezza

Qualora si tratti di segnalazioni nominative Afol MB garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del soggetto segnalante. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Afol MB, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del D.lgs n. 24 del 10/03/2023, non è tenuta a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sua tutela contro condotte ritorsive aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado:

- la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; di condotte illecite;
- la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In tutti questi casi, è prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei riguardi del denunciante

La riservatezza del Soggetto Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori; in tale caso Afol MB si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;

- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'autorità giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- l'identità del Segnalante è indispensabile per la difesa del segnalato;
- l'identità del Segnalante è necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

4.6 Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento o alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal Afol Mb in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali.

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

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

L'identità della persona segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate in ottemperanza alla normativa vigente.

I dati personali che, manifestamente, non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno oggetto di cancellazione immediata.

Le segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

Sul sito di Afol MB e sulla intranet aziendale, sarà pubblicata l'informativa privacy, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento, nella quale sono indicate, le finalità e modalità del trattamento, il Titolare e il Responsabile del trattamento dei dati personali, i tempi di conservazione dei dati, nonché i diritti esercitabili dal Segnalante con riferimento ai propri dati personali.

Nell'ambito del procedimento disciplinare la persona del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

La segnalazione è sottratta all'accesso strumentale ex artt. 22 e seguenti L. 241/90 e all'accesso civico semplice e generalizzato ex artt. 5 d.lgs. 33/2013

4.7 Reporting verso il vertice

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte del RPCT un report nei confronti del DG e dell'OdV sul numero delle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica.

L'Organismo di vigilanza tiene aggiornato l'RPCT circa situazioni rilevate da segnalazioni che possono avere impatto sulla politica anti-corruttiva dell'Agenzia.

4.8 Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- 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 il 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.

4.9 Divulgazioni pubbliche

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

4.10 Rinvio

Per quanto non specificatamente dettagliato nel presente regolamento si rinvia a quanto indicato nel D.lgs. 24/2023 – Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019 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 (Decreto Whistleblowing) e nella Determine ANAC sull'attuazione del Whistleblowing (Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni

normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12/07/2023).