

**POLICY WHISTLEBLOWING**

**INDICE**

1. **SCOPO** ..... 2

2. **CAMPO DI APPLICAZIONE** ..... 2

3. **RIFERIMENTI** ..... 3

4. **RESPONSABILITÀ** ..... 3

5. **MODALITA' OPERATIVE** ..... 4

6. **TUTELA DEL SEGNALANTE** ..... 6

7. **TUTELA DELLA PRIVACY** ..... 6

8. **ESITI DELL'STRUTTURA** ..... 6

Stato di Revisione				
DATA	Ediz/Rev	Natura della modifica	EMISSIONE	VERIFICA ed APPROVAZIONE.
17/12/2023	Ed.01/REV.0	Prima emissione	Direzione Generale	Consiglio di Amministrazione
06/05/2024	Ed.01/REV.1	Aggiornamento	Direzione Generale	Consiglio di Amministrazione

**DOCUMENTO DI SISTEMA GESTIONE QUALITA'**  
 Proprietà riservata. Riproduzione e diffusione vietate a termini di legge.  
 Il presente documento una volta stampato non è più in forma controllata

## POLICY WHISTLEBLOWING

### 1. SCOPO

Scopo della presente policy è definire le modalità adottate da Afol Metropolitana nella gestione del processo di whistleblowing dal momento della segnalazione, per tutta la durata dell'istruttoria fino alla comunicazione dell'esito, al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti i soggetti aventi diritto.

### 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente policy si applica a tutte le segnalazioni effettuate da:

- dipendenti di Afol Metropolitana
- dipendenti o collaboratori delle aziende fornitrici di beni e servizi
- liberi professionisti o consulenti
- volontari o tirocinanti
- soci
- persone con funzione di Amministrazione, Direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

anche durante i periodi di prova o anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro, utilizzando i canali di segnalazione interna, che sono consigliati come primo strumento.

I canali di segnalazione interna attivati da Afol sono il portale Whistleblowing, attivo sulla home page del sito [www.afolmet.it](http://www.afolmet.it), il colloquio diretto o il colloquio telefonico con RPCT.

Il potenziale segnalante può, in alternativa ricorrere alla segnalazione diretta ad Anac o alla divulgazione pubblica, soprattutto nel caso in cui reputi ci sia un rischio di insabbiamento della segnalazione, oppure che ci sia un rischio imminente per la salute pubblica.

Oggetto della segnalazione sono comportamenti o omissioni lesive dell'integrità della Pubblica Amministrazione in violazione del diritto dell'Unione o delle normative nazionali, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in virtù del rapporto di lavoro che intrattengono con l'Ente. La procedura di whistleblowing si applica anche alle segnalazioni anonime purchè le stesse siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni concretamente rilevanti e riferibili a contesti determinati al momento della segnalazione.

La procedura non può essere applicata contestazioni o rivendicazioni legate ad un interesse strettamente personale del segnalante.

In particolare, le tutele della presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## POLICY WHISTLEBLOWING

### 3. RIFERIMENTI

La procedura in oggetto fa riferimento alla seguente normativa:

- Legge 6 novembre 2012 n.190 “Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- Legge 30 novembre 2017n.179 “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”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001n.165 -art.54 bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, come sostituito dall’art 1 del D.Lgs. 179/2017”;
- 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;
- D.lgs 10 marzo 2023 n.24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (decreto whistleblowing);
- Delibera ANAC del 12 luglio 2023 n.311 “linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni dei diritti dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

### 4. RESPONSABILITÀ

La responsabilità della gestione del processo è del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che ha costituito un gruppo di lavoro stabile con l’Organismo di Vigilanza, che ne assume gli stessi obblighi e responsabilità.

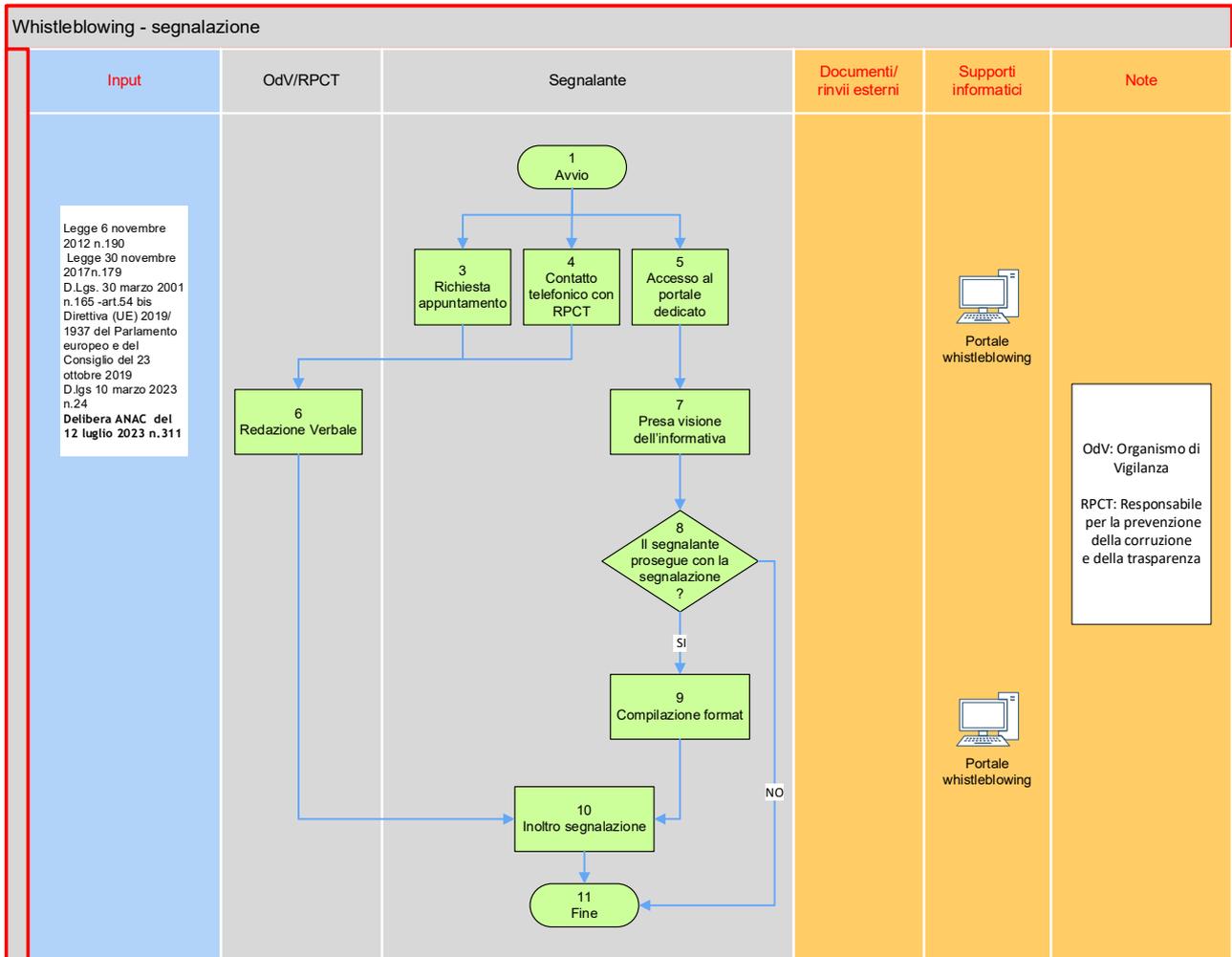
Le segnalazioni vengono gestite con un’istruttoria congiunta per risalire al tipo di reato segnalato. Le segnalazioni ai sensi del D.lgs. 231/01 vengono gestite dall’OdV, le segnalazioni ai sensi della legge 190/2012 vengono gestite dal RPCT.

La figura del garante in Afol viene ricoperta dallo stesso RPCT.

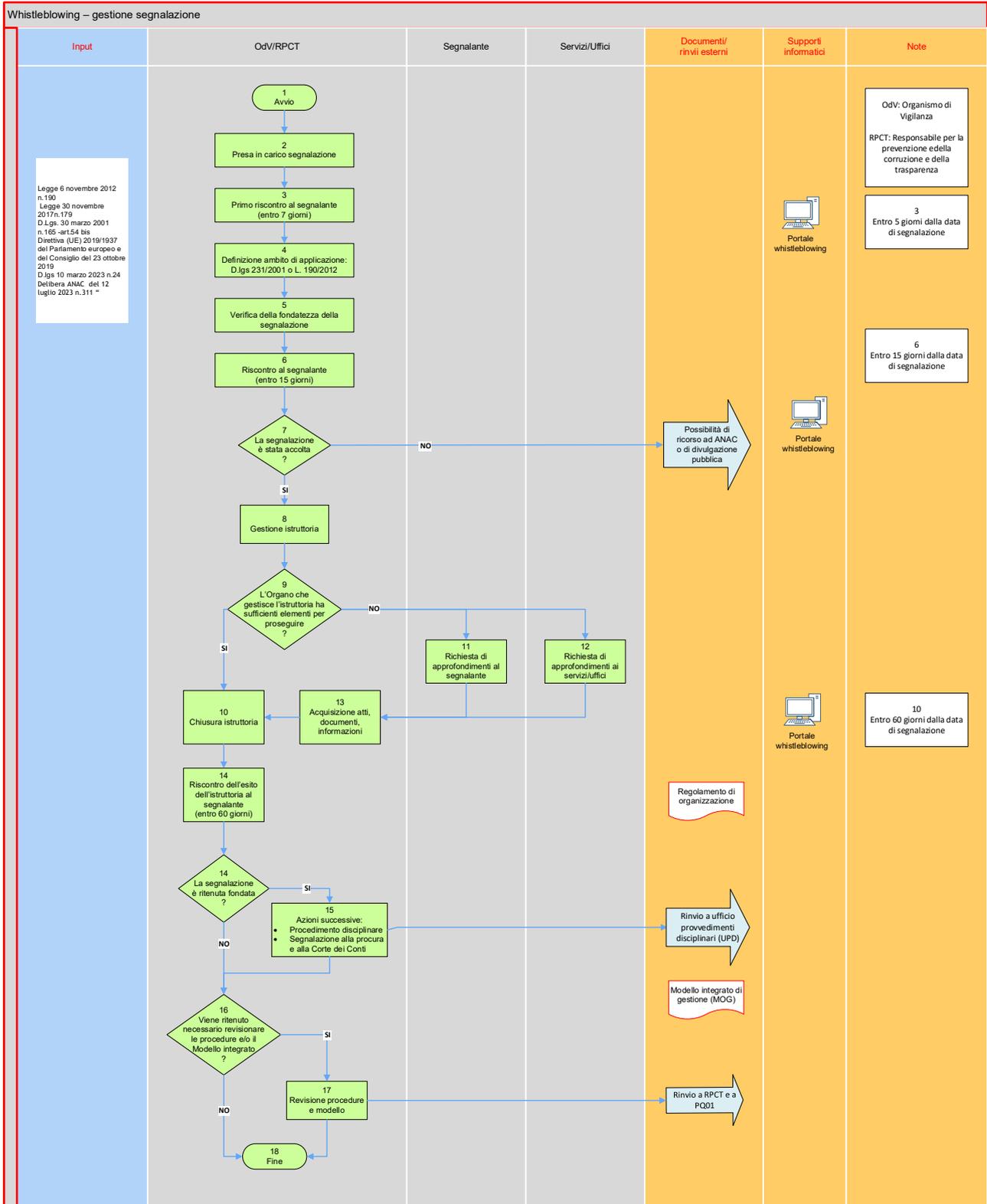
**POLICY WHISTLEBLOWING**

**5. MODALITA' OPERATIVE**

Flusso di processo



**POLICY WHISTLEBLOWING**



## POLICY WHISTLEBLOWING

### 6. TUTELA DEL SEGNALANTE

Afol garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le fasi del procedimento e la riservatezza di tutti i documenti legati all'istruttoria, che ne potrebbero rilevare l'identità. Tale riservatezza si estende anche alle fasi successive del procedimento in ambito giurisdizionale o di procedimento disciplinare, salvo che non sia il segnalante stesso a dare autorizzazione alla divulgazione.

Le tutele applicate servono a proteggere il segnalante da ritorsioni e misure discriminatorie, che si possono definire come comportamenti anche solo minacciati, che possano provocare al segnalante un danno ingiusto. A titolo esemplificativo si possono considerare licenziamento, demansionamento, misure disciplinari ingiustificate, intimidazione, danni alla reputazione. L'ANAC, che nella circolare 311 del 12 luglio 2023 elenca dettagliatamente le fattispecie di ritorsioni, è il soggetto a cui fare ricorso nel caso in cui si sia oggetto di ritorsione.

La tutela è estesa anche a quei soggetti, che pur non essendo direttamente i segnalanti, potrebbero essere comunque soggetti a ritorsioni.

La delibera ANAC individua:

- Il facilitatore, che assiste il segnalante nel processo di segnalazione ed opera nello stesso contesto lavorativo
- Persone che operano nello stesso contesto lavorativo, legate da uno stabile legame lavorativo o affettivo
- Colleghi di lavoro che abbiano con il segnalante un rapporto abituale e corrente
- Enti di proprietà del segnalante
- Enti presso i quali i quali il segnalante lavora
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

### 7. TUTELA DELLA PRIVACY

Afol garantisce che qualunque trattamento di dati, per finalità connesse alla segnalazione, avvenga conformemente al regolamento UE2018/1725.

La tutela dei dati personali viene assicurata non solo al segnalante ma anche al segnalato, al facilitatore, a persone menzionate a qualunque titolo nella segnalazione.

I dati raccolti vengono trattati al solo fine della gestione delle segnalazioni e non vengono conservati per più di cinque anni successivi dalla comunicazione dell'esito finale della segnalazione stessa.

### 8. ESITI DELL'ISTRUTTORIA

L'attività istruttoria può chiudersi con esiti diversi.

#### 1. Archiviazione della segnalazione.

Al termine di un'attività di accertamento è possibile che i fatti segnalati risultino non fondati o non possano essere provati con sufficienti evidenze. Ciò non significa necessariamente che la segnalazione fosse falsa o errata, ma solo che non può portare ad azioni da parte dell'ente.

#### 2. Revisione di procedure o processi interni.

## POLICY WHISTLEBLOWING

Nei casi in cui una segnalazione non abbia comportato l'emersione di possibili responsabilità da parte dei soggetti coinvolti, ma abbia portato alla luce possibili lacune o criticità all'interno di processi interni, il RPCT può procedere all'aggiornamento del Modello di Organizzazione e raccomandare agli uffici la predisposizione di opportune misure di prevenzione dei rischi di illecito.

### **3. Trasmissione degli atti per l'inflizione di sanzioni disciplinari.**

Al termine dell'attività istruttoria possono essere riscontrati elementi tali da far emergere profili di responsabilità disciplinare a carico di un soggetto segnalato. Il RPCT è tenuto a trasmettere gli esiti della sua attività istruttoria al Direttore Generale e non la segnalazione originaria, che potrebbe contenere elementi indicativi del segnalante.

**4. Trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica o alla Procura della Corte dei Conti.** Qualora, al termine dell'attività istruttoria, il RPCT abbia raccolto elementi tali da poter far emergere possibili condotte di reato, deve trasmettere gli esiti dell'istruttoria alla competente Procura della Repubblica. Obiettivo del RPCT dovrebbe essere quello di trasmettere un rapporto completo e circostanziato che non renda necessaria, da parte dell'Autorità Giudiziaria, la richiesta di conoscere l'identità della fonte delle informazioni, in quanto queste sono basate su evidenze e non su interpretazioni discrezionali. Essendo il RPCT tenuto a trasmettere la segnalazione, pur anonimizzata, a questi soggetti, è necessario che il segnalante sia preventivamente informato della possibilità che la sua segnalazione potrebbe essere trasmessa all'Autorità giudiziaria competente. L'unica occasione nella quale il RPCT è tenuto a rivelare eventualmente l'identità del segnalante si ha qualora vi sia una specifica richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Nel caso di trasmissione delle segnalazione a soggetti interni, RPCT procederà ad inoltrarne solo il contenuto, omettendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni a cui è stata trasmessa la segnalazione devono informare il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti. Nel caso di trasmissione all'autorità giudiziaria o all'ANAC, il RPCT dovrà 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. Il RPCT deve comunicare al whistleblower a quale soggetto esterno o amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa.

Laddove l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante il RPCT fornisce tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

A seguito dell'archiviazione della domanda per infondatezza il segnalante potrebbe ritenere di voler proseguire con una segnalazione ad ANAC oppure con divulgazione pubblica.