

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTELEBLOWING) E LA TUTELA DEL SEGNALANTE

LISTA AGGIORNAMENTI

Revisione	Data	Descrizione delle modifiche apportate
0	03/10/2022	Prima emissione
1	14/07/2023	Seconda emissione: integrazione per D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

Approvazione del Documento	Cognome e Nome
Presidente del Consiglio di amministrazione	Diego Ghirardini
Membro del Consiglio di amministrazione	Laura De Ambrogio
Membro del Consiglio di amministrazione	Filippo Maria Ghirardini

1. LEGENDA E DEFINIZIONI

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Segnalazione	La segnalazione redatta dal segnalante, resosi identificabile, sulla base del modello allegato al presente Regolamento o comunque, se redatta in forma libera, contenente tutti i dati e le informazioni richieste nel modello
Segnalazione anonima	La segnalazione di illeciti redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante
Segnalante o Whistleblower	Soggetto che segnala ai soggetti legittimati episodi di illecito o altre ipotesi di irregolarità commesse ai danni degli interessi perseguiti da Ghiro Academy Srl
Whistleblowing	Istituto di tutela del dipendente che segnala illeciti (art. 54-bis D. Lgs. n. 165 del 2001)

2. PREMESSA

L'istituto del "Whistleblowing" è riconosciuto come strumento fondamentale nell'emersione delle condotte illecite: il termine inglese indica l'azione di "soffiare il fischietto" ed è quindi assimilato al concetto di segnalazione, denuncia o, in gergo, soffiata. In senso più ampio, si intende per whistleblowing l'insieme delle attività di regolamentazione delle procedure volte a proteggere e tutelare la persona che segnala (whistleblower) e ad incentivare la segnalazione degli illeciti. Il legislatore, dopo aver adottato la legge 179/2017, recante le "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", a tutela del pubblico dipendente o del collaboratore che segnala le condotte illecite di cui è venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative (disponendo la modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ed aver esteso la nozione di dipendente pubblico anche ai/alle dipendenti degli Enti di diritto privato in controllo pubblico (e previsto la medesima tutela anche ai dipendenti delle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori dell'Ente), è tornato sulla materia con l'approvazione del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in "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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Alla luce delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 - e delle nuove linee guida approvate dall'ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 "in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" - con la presente procedura Ghiro Academy recepisce le novità introdotte dalla recente novellazione, al fine di fornire tutte le indicazioni necessarie per effettuare e gestire le segnalazioni in conformità alla normativa e assicurare la giusta tutela al/alla segnalante, fermo restando che la precedente disciplina resta in vigore per le segnalazioni effettuate entro il 14 luglio 2023.

L'obiettivo prioritario del presente documento è quindi quello di fornire indicazioni operative circa:

a) il campo di applicazione della disciplina:

- i. l'ambito oggettivo, ovvero l'oggetto e i contenuti della segnalazione
- ii. l'ambito soggettivo, ovvero i soggetti che possono effettuare segnalazioni;

- b) i canali e le modalità di trasmissione della segnalazione;
- c) le misure di protezione e di sostegno di chi segnala;
- d) le responsabilità dell'Ente;
- e) i risvolti legati alla Privacy dei soggetti coinvolti (segnalante – segnalato);
- f) le sanzioni previste nel caso di mancato rispetto delle previsioni.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

AMBITO OGGETTIVO: I CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE E LA SUA CONSERVAZIONE

Rientrano nella disciplina del whistleblowing e nella definizione di “violazione” i comportamenti, gli atti e le omissioni che ledono l’interesse o l’integrità dell’Ente di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi punti 3,4,5,6,
- 2) le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e violazioni del MOG;
- 3) illeciti nei settori degli appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei/delle consumatori/trici; tutela della vita privata (comprese condotte sessiste o omofobe, che in quanto tali ledono l’interesse pubblico e l’integrità dell’ente); protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Non rientrano nella disciplina del whistleblowing:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale di chi segnala (o denuncia all'autorità giudiziaria e/o contabile, o rende pubbliche), che derivi dai propri rapporti individuali di lavoro o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria;
- c) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto (derivato pertinente) dell'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle:

- disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:
 - a) informazioni classificate;
 - b) segreto professionale forense e medico;
 - c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.
- disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura,
- disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, recante il TULPS, testo unico delle leggi di sicurezza

- disposizioni in materia di esercizio del diritto dei/delle lavoratori/trici di consultare i/le propri/e rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le segnalazioni devono essere il più possibile chiare e circostanziate, con l'indicazione di tempi e luoghi in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le eventuali segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni sono trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie e vanno tuttavia registrate e conservate per renderle rintracciabili nel caso, in un momento successivo si palesi chi ha segnalato comunicando ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate per fini differenti e in misura superiore e per un tempo ulteriore a quanto necessario per darvi seguito. La relativa documentazione è conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

AMBITO SOGGETTIVO: I SOGGETTI SEGNALANTI AI QUALI SI APPLICA LA TUTELA

Possono effettuare la segnalazione di un illecito o di una irregolarità avvenuta nell'ambito del proprio contesto lavorativo ed essere di conseguenza destinatari/rie delle tutele previste dalla norma:

- i/le dipendenti o i/le collaboratori/trici, a qualsiasi titolo di Ghiro Academy;
- i lavoratori/le lavoratrici in somministrazione;
- i lavoratori e le lavoratrici di imprese fornitrici di servizi, forniture e lavori per l'Ente;
- i lavoratori/le lavoratrici autonomi, i/le liberi/e professionisti/e, i/le consulenti che prestino la propria attività per Ghiro Academy Srl;
- i/le volontari/rie e i/le tirocinanti, retribuiti/e e no, che operino presso Ghiro Academy;
- gli/le azionisti e le persone con funzione di amministrazione, Direzione, Controllo, Vigilanza o Rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto.

La tutela di tali soggetti è garantita:

- quando le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la fase di selezione del personale o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- in dipendenza del rapporto giuridico (di lavoro, di consulenza, volontariato etc.)
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico de quo, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto giuridico.

Le misure di protezione sono altresì estese:

- ai/alle facilitatori/facilitatrici, ovvero chi assiste il/la segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al/alla segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il IV grado;
- ai colleghi/colleghe che hanno con il/la segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà (in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi) del/della segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo del/della segnalante.

Chi segnala può essere sia un/una testimone diretta del fatto che si segnala ma anche un testimone indiretto.

4. LE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Ferma restando la possibilità di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, le segnalazioni possono essere effettuate tramite i seguenti canali, ricorrendone i presupposti:

CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

La segnalazione, anche se già trasmessa all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'ANAC, deve essere indirizzata all' ODV - unico destinatario di Ghiro Academy Srl competente a ricevere e gestire le segnalazioni aventi rilevanza agli effetti del presente Regolamento - utilizzando preferibilmente il modello di segnalazione allegato al presente Regolamento - reperibile sul sito web istituzionale di Ghiro Academy Srl, ricorrendo alternativamente alle seguenti modalità:

- in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura "Riservata per ODV di Ghiro Academy Srl – Segnalazione Whistleblowing", da spedire al seguente indirizzo: Rione Marla Ruzicka, 6 - 42123 – Reggio Emilia
- Mail: academy.odv@gmail.com

Le segnalazioni whistleblowing di cui sopra ricevute da soggetti diversi dall' ODV (ad es. superiore gerarchico, dirigente, responsabile di servizio) devono essere trasmesse a quest'ultimo tempestivamente e, comunque, entro 24 (ventiquattro) ore dalla ricezione.

In relazione alla gestione delle segnalazioni whistleblowing tramite e-mail, Ghiro Academy Srl assicura adeguati standard di sicurezza, tenendo conto delle indicazioni di cui alla Delibera n. 469/2021.

CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

È possibile utilizzare il canale di segnalazione esterna dell'ANAC qualora:

- il canale interno obbligatorio non dovesse essere attivo
- se attivo non risulti conforme alle previsioni dettate dal legislatore;
- la segnalazione interna effettuata utilizzando il canale dedicato non ha avuto seguito;
- chi segnala ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non verrebbe dato seguito o potrebbe essere foriera di ritorsioni;
- la violazione che si intende segnalare costituisce un pericolo imminente o palese al pubblico interesse.

Per segnalare direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) occorre utilizzare l'apposita piattaforma informatica raggiungibile all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/segnalazioni-contratti-pubblici-e-anticorruzione>

Al pari dell'Ente che riceve la segnalazione interna, anche l'ANAC è tenuta ad istruire la pratica, mantenere le interlocuzioni, dare riscontro entro 3 mesi (che diventano sei mesi per giustificate e motivate ragioni), comunicare l'esito finale e a compiere gli ulteriori adempimenti di cui all'art. 8 D. Lgs. 24/2023.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

La segnalazione effettuata tramite divulgazione pubblica, ferme restando le norme sul segreto professionale dei giornalisti e delle giornaliste circa la fonte della notizia, beneficia di protezione soltanto nel caso in cui la persona che segnala:

- abbia in precedenza effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza alcun riscontro nei termini previsti;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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 e coinvolto nella violazione stessa.

In ogni caso a Ghiro Academy, in quanto ente in controllo pubblico è "la possibilità di segnalare ogni tipologia di violazione attraverso tutti i canali attivabili", come indicato nelle linee Guida ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023.

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

FASE DI RICEZIONE E PROTOCOLLAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.

Entro 2 (due) giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione, l'ODV procede:

- a) alla protocollazione della segnalazione *whistleblowing*, attribuendo un codice univoco progressivo, registrando la data e l'ora di ricezione;
- b) se strettamente necessario ai fini della gestione della segnalazione, e ove non già precisato nell'istanza, alla corretta identificazione del segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della segnalazione;
- c) alla separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi previsti dal presente Regolamento;
- d) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;
- e) alla tempestiva trasmissione di apposita informazione di "conferma di avvenuta ricezione" al segnalante con l'indicazione del numero di protocollo assegnato alla segnalazione e dei codici sostitutivi dell'identità del segnalante, sottolineando l'assoluta segretezza dei dati e il divieto della loro diffusione.

L'ODV, nell'ambito delle attività di ricezione e gestione della segnalazione, può avvalersi, ove assolutamente necessario e previa adozione delle dovute misure tecniche ed organizzative ai sensi della disciplina in materia di protezione dei dati personali, di un gruppo di lavoro dedicato, formato da esterni o da dipendenti di Ghiro Academy Srl, da individuare con specifico atto di nomina del Consiglio di amministrazione, su proposta dell'ODV.

Non possono fare parte del gruppo di lavoro dedicato di cui al precedente comma i dipendenti di Ghiro Academy Srl che operano nelle aree a maggior rischio (es. amministrazione, appalti, personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

In capo all' ODV e a ciascun componente del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante. La rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi previsti dal presente Regolamento costituisce grave illecito disciplinare.

L'ODV e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo devono astenersi in caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, e sono contestualmente tenuti a segnalare tale conflitto al Consiglio di amministrazione che provvederà a sostituirli.

Fermo restando quanto previsto con riferimento all'identità del segnalante, l'ODV e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo mantengono riservata l'identità del segnalato e i contenuti della segnalazione durante l'intera fase di gestione della medesima e, comunque, fintantoché risulti necessario.

FASE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE

L'ODV anche avvalendosi del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- a) appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
- b) verificare se la segnalazione sia effettivamente sorretta dall'interesse del segnalante a tutelare l'integrità di Ghiro Academy Srl e/o alla prevenzione/repressione delle malversazioni in danno della medesima;
- c) verificare la presenza di concorrenti interessi personali del segnalante ovvero di altri soggetti in rapporto con quest'ultimo;
- d) ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione i necessari chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante;
- e) identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.

L'ODV dichiara inammissibile la segnalazione, procedendo alla relativa archiviazione per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità di Ghiro Academy Srl;
- b) manifesta incompetenza di Ghiro Academy Srl sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione, quali la denominazione e i recapiti del whistleblower, i fatti oggetto di segnalazione, le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

Nei casi di cui alle lettere c) ed f) del comma precedente, l'ODV formula richieste di integrazioni e chiarimenti.

Nel caso in cui, all'esito della fase di verifica preliminare, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, l'ODV procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante e al Consiglio di amministrazione di Ghiro Academy Srl.

Di norma, il termine per la fase di valutazione preliminare deve concludersi entro 15 (quindici) giorni decorrenti dalla ricezione della segnalazione. A questa consegue l'avvio dell'istruttoria.

FASE ISTRUTTORIA

Ove necessario, l'ODV avvia la propria attività istruttoria nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza. Nel corso delle verifiche, l'ODV può chiedere il supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di Autorità pubbliche, o, ancora, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.

Ghiro Academy Srl interessate dall'attività di verifica dell'ODV garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.

La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata, di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti.

Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: analisi documentali, interviste, somministrazione di questionari, ricerca di informazioni su database pubblici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.

In nessun caso sono consentite verifiche lesive della dignità e della riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali o inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, l'ODV procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al segnalante, al Consiglio di amministrazione e al Direttore Generale di Ghiro Academy Srl.

La fase istruttoria deve concludersi, di norma, entro 60 (sessanta) giorni decorrenti dalla data di avvio della fase medesima.

Ove necessario, il Consiglio di amministrazione di Ghiro Academy Srl possono autorizzare l'ODV a estendere il già menzionato termine fornendo adeguata motivazione.

TRASMISSIONE DELLA SEGNALEZIONE AL SOGGETTO COMPETENTE

Nel caso in cui, all'esito della istruttoria di cui al precedente articolo, la segnalazione non sia ritenuta manifestamente infondata l'ODV - in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione – individua, con propria valutazione, i soggetti ai quali inoltrare la segnalazione medesima, tra i seguenti destinatari:

- a) se competente, e per i soli casi in cui non si ravvisino ipotesi di reato, il rappresentante di Impresa di Ghiro Academy Srl a cui è ascrivibile il fatto;
- b) l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, nei casi in cui i fatti oggetto di segnalazione appaiano rilevanti ai sensi del medesimo Decreto, e/o comunque possano essere ricondotti a violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di Ghiro Academy Srl;
- c) l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;

d) il Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto di competenza rispetto alle misure ritorsive e/o discriminatorie eventualmente assunte in danno del segnalante.

In ogni caso, l'ODV provvede a comunicare l'esito della propria valutazione preliminare al Consiglio di amministrazione di Ghiro Academy Srl, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della medesima Ghiro Academy Srl.

In caso di trasmissione della segnalazione, l'ODV trasmette esclusivamente i contenuti della segnalazione medesima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Il Consiglio di amministrazione informa tempestivamente l'ODV dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell'incolpato.

L'ODV, all'atto della trasmissione della segnalazione, invia al segnalante apposita comunicazione contenente l'indicazione dei soggetti verso i quali la segnalazione è stata trasmessa.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire, di norma, entro 2 (due) giorni lavorativi decorrenti dal termine finale della fase istruttoria.

6. NOTIZIE SULLO STATO DELLA SEGNALEZIONE

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni all'ODV sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta, secondo le stesse modalità usate per la trasmissione della segnalazione.

L'ODV, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive (es., indagini penali in corso e corrispondenti obblighi di segreto), risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente comma entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

7. CONSERVAZIONE DEI DATI E ULTERIORI MISURE DI SICUREZZA

Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura dell'ODV, presso i locali di Ghiro Academy Srl individuati dall'ODV, secondo periodicità prevista dalla legge, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.

Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni è consentito esclusivamente all'ODV e agli eventuali componenti del gruppo di lavoro dedicato.

8. ANALISI PERIODICA DELLE INFORMAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

L'ODV, anche con il supporto del gruppo di lavoro dedicato alla gestione della segnalazione, raccoglie e organizza, periodicamente ed in forma anonima, i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:

- a) identificare le aree di criticità di Ghiro Academy Srl sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
- b) introdurre nuove misure specifiche di prevenzione della corruzione e/o di fenomeni di "maladministration" secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

9. LE MISURE DI PROTEZIONE

LE MISURE DI PROTEZIONE

Chi segnala è destinatario di diverse misure quali:

- la tutela della riservatezza;
- la tutela da eventuali ritorsioni;
- le limitazioni della responsabilità;
- l'invalidità di eventuali rinunce alle tutele o transazioni

Le misure di protezione si applicano anche nei casi di segnalazione (o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica) presentate in via anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

La tutela della riservatezza

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità 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.

Qualora la contestazione dell'illecito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso scritto del segnalante alla rivelazione della sua identità.

L'ODV valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego; si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione dell'istanza dell'incolpato, comunicando l'esito a quest'ultimo.

È fatto divieto assoluto all' ODV e al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di cui al presente Regolamento di rendere nota, in assenza di presupposti di legge, l'identità del segnalante al Responsabile del procedimento disciplinare.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

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

Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono che l'identità del segnalante debba essere rivelata esclusivamente alle Autorità procedenti (es., indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.).

La segnalazione e la documentazione alla stessa allegata sono, in ogni caso, sottratte all'accesso agli atti amministrativi ex artt. 22 e seguenti della L. n. 241/1990, all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 33/2013 nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies, comma 1, lett. f), del D. Lgs. 196/2003.

Nell'informativa in merito al trattamento dei dati personali, resa al segnalante all'atto della segnalazione, quest'ultimo è informato dell'eventualità per la quale la segnalazione potrebbe essere trasmessa ai soggetti competenti secondo quanto previsto dalla legge.

La tutela dalle ritorsioni

Chi segnala non può subire ritorsioni.

La ritorsione può essere anche tentata o minacciata: la ritorsione provoca o può provocare alla

persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Sono considerate ritorsioni quelle misure disciplinari irrogate in ragione dell'avvenuta segnalazione (denuncia o divulgazione pubblica) o altre azioni discriminatorie e/o ritorsive che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la norma elenca come di seguito:

- a. il licenziamento, la sospensione, o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- j. 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;
- k. 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 nell'industria in futuro;
- l. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- m. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- n. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Quando le misure di protezione dalle ritorsioni sono garantite

Le misure di protezione dalle ritorsioni previste per la persona segnalante si applicano solo se chi ha segnalato (denunciato o divulgato):

- ha fondato motivo di ritenere che tali informazioni siano veritiere e rilevanti ai fini dell'ambito oggettivo di cui sopra;
- ha utilizzato i canali di segnalazione previsti, ricorrendone i diversi presupposti;
- esiste consequenzialità tra segnalazione (denuncia o divulgazione) e le misure ritorsive subite.

Non sono quindi sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Per l'applicazione della tutela non rileva né la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto una persona a segnalare, a denunciare o ad effettuare la divulgazione pubblica.

Quando non sono garantite.

Non sono garantite le misure di protezione dalle ritorsioni:

- in difetto delle condizioni sopra richiamate;
- quando è accertata, nei confronti di chi segnala, anche con sentenza di I grado:
 - la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia;
 - la responsabilità penale per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
 - la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, in tali casi, al/alla segnalante dipendente di Ghiron Academy è irrogata una sanzione disciplinare.

A chi segnalare le ritorsioni

È possibile comunicare solo all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di avere subito.

Le limitazioni della responsabilità

Non è punibile chi rivela o diffonde informazioni:

- sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, per informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, deliberazioni organi giurisdizionali) o
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali
- sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se sussistono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni è necessaria per svelare la violazione; in tal caso è esclusa ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la persona che segnala non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per aver acquisito le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione. Non sono invece escluse le responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

L'invalidità di rinunce e/o transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla disciplina a tutela del/della Whistleblower non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, ovvero siano concluse nelle sedi protette giudiziarie, amministrative o sindacali: chi segnala è infatti riconosciuto quale soggetto vulnerabile che potrebbe subire effetti pregiudizievoli per effetto della segnalazione, divulgazione o denuncia.

10. LE MISURE DI SOSTEGNO

La persona che ritenga di aver bisogno di un sostegno quale sono informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato, può rivolgersi ad uno degli Enti del Terzo settore iscritti/e in specifico elenco pubblicato sul sito ANAC che offrono tali attività e che hanno stipulato convenzioni con l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

11. LE SANZIONI COMMINATE DALL'ANAC

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al/alla responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;

g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Compatibilmente con le disposizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023, trova applicazione la L. n. 689/1981

12. I RISVOLTI LEGATI ALLA PRIVACY DEI SOGGETTI COINVOLTI

Anche la gestione delle segnalazioni "whistleblowing" è soggetta alla normativa sul trattamento dei dati personali e richiedono venga fornita la dovuta informativa ai sensi dell'art. 13 del regolamento UE 2016/679. I dati personali del segnalante e di tutti gli ulteriori soggetti coinvolti in conseguenza della segnalazione, ivi compreso il segnalato, sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679.

13. IL PROCEDIMENTO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il procedimento di gestione delle segnalazioni whistleblowing è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione e protocollazione della segnalazione;
2. valutazione preliminare della segnalazione;
3. fase istruttoria;
4. trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

14. SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE

Ghiro Academy Srl garantisce a tutto il proprio personale dipendente iniziative di sensibilizzazione in materia di whistleblowing per favorirne l'utilizzo e prevenire pratiche distorte ricorrendo a tutti gli strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto.

Ghiro Academy Srl assicura la diffusione del presente Regolamento a tutti i dipendenti anche mediante pubblicazione dello stesso sul sito web societario e nella intranet aziendale.

15. ALLEGATI AL REGOLAMENTO

MODELLO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING con INFORMATIVA TRATTAMENTO DATI dei soggetti che segnalano illeciti (whistleblower)