**UNIONE ITALIANA CIECHI E IPOVEDENTI**

**CONSIGLIO REGIONALE SICILIA**

**AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 AL D. LGS. 24/2023**

**IN MATERIA DI SEGNALAZIONI WHISTEBLOWING**

Approvato dal Consiglio Regionale dell’UICI Sicilia con la delibera n. 13 del 21/11/2024

**INDICE**

**PREMESSA**

**1. Incidenza del D. Lgs. 24/2023**

**2. Oggetto della segnalazione**

**3. Soggetti legittimati**

**4. Soggetti tutelati**

**5. Le tutele**

**5.1 Tutela della riservatezza**

**5.2 Tutela dalla ritorsione**

**5.3 Limitazioni della responsabilità**

**5.4 Misure di sostegno**

**6. Trattamento dei dati personali (privacy)**

**7. Canale di segnalazione interna**

**7.1 Segnalazioni in forma scritta**

**7.2 Segnalazioni in forma orale**

**8. Gestione delle segnalazioni**

**8.1 Svolgimento dell’istruttoria**

**8.2 Segnalazioni anonime**

**9. Conservazione delle segnalazioni**

**10. Misure sanzionatorie**

**11. Iniziative di informazione e sensibilizzazione**

**12. Entrata in vigore**

**PREMESSA**

Il presente documento nasce dall’esigenza di rendere efficace il “Modello di organizzazione, gestione e controllo”, ex D. Lgs. 231/2001, del Consiglio Regionale dell’UICI Sicilia, attualmente composto da quello adottato il 18/07/2018 dall’UICI con valenza territoriale nazionale e dall’integrazione adottata dal Consiglio UICI Sicilia nell’anno 2022 a valenza regionale, con l’adeguamento agli obblighi nascenti dall’entrata in vigore del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Detto Decreto ha definito in un unico testo la disciplina sulla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee (c.d. whistleblowing) e, di conseguenza, ha abrogato:

* i commi 2-ter (Denuncia delle misure discriminatorie) e 2-quater (Licenziamento ritorsivo o discriminatorio) dell’articolo 6 del D. Lgs. 231/2001;
* l'articolo 3 (Integrazione della disciplina dell’obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale) della Legge 179/2017 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità);

nonché ha integralmente riformulato:

* l’art. 4 della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali), introducendo la nullità del licenziamento del segnalante effettuato per ritorsione;
* la lettera f) dell’articolo 2-undecies (Limitazione dei diritti dell’interessato) comma 1 del D. Lgs. 196/2003 (Codice della privacy), includendo tra le limitazioni dei diritti dell’interessato, previsti dagli articoli da 15 a 22 e dall’art. 77 del Regolamento Europeo n. 2016/679, anche la tutela della riservatezza del segnalante;
* il comma 2-bis dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l’obbligo per gli Enti privati di adeguare i Modelli 231 alla nuova normativa.

**1. - Incidenza del D. Lgs. 24/2023**

Il D. Lgs. 24/2023 si applica (art. 4) a tutte le Strutture Territoriali dell’UICI Sicilia che hanno recepito il Modello 231 nazionale e l’integrazione regionale, prescindendo dal numero di dipendenti di ciascuna Struttura.

Detto Decreto obbliga gli Enti privati, compresi quelli del Terzo Settore, che hanno un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità, di adottare un’apposita “Procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing”, che preveda di:

* attivare il canale interno per le segnalazioni;
* disporre il divieto di ritorsione del segnalante;
* adeguare il sistema sanzionatorio del Modello 231 al nuovo impianto normativo, inserendo specifiche sanzioni per coloro che compiono atti di ritorsione o che denunciano fatti privi di fondamento;
* disciplinare le modalità di ricevimento delle segnalazioni e di gestione;
* incaricare della gestione delle segnalazioni whistleblowing un soggetto dotato di autonomia e indipendenza, nel rispetto delle “Linee guida per l’attuazione del D. Lgs. 24/2023”, approvate dall’ANAC con la delibera n. 311 del 12/07/2023.

**2. - Oggetto della segnalazione**

La segnalazione whistleblowing è la comunicazione, scritta od orale, fatta da un soggetto legittimato (par. 3), di informazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’UICI, per effettuare la quale il segnalante intende usufruire delle tutele concesse dalla legge (par. 5). Dette informazioni devono avere per oggetto:

1. illeciti penali, civili, amministrativi o contabili previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. violazioni del Modello 231, dei suoi aggiornamenti e dei documenti da esso richiamati (Regolamenti, Procedure, etc.);
3. misure ritorsive adottate nei confronti del segnalante;
4. condotte volte ad occultare illeciti o violazioni, di cui alle precedenti lettere a) e b);
5. attività non ancora compiute o fondati sospetti, premonitori di azioni illecite, in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Nel caso il segnalante segnali fatti non aventi come oggetto le sopra citate ipotesi, la segnalazione non potrà essere considerata come whistleblowing, con diritto alle relative tutele, e sarà trattata come ordinaria di competenza degli organi interni a ciò preposti.

Non possono essere oggetto di segnalazione whistleblowing:

* le notizie apprese fuori dal contesto lavorativo;
* le irregolarità nella gestione delle attività e nella organizzazione degli uffici;
* le notizie palesemente prive di fondamento;
* le notizie che sono già di dominio pubblico;
* le notizie acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
* le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti con le figure gerarchicamente sovra ordinate (esempio: vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali con altro lavoratore, relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa, etc.).

Il segnalante è tenuto ad effettuare una segnalazione che sia circostanziata e si fondi su elementi concreti, tali da ritenere che si sia verificato o che si possa verificare un fatto illecito o una violazione del Modello 231. In mancanza egli deve avere una conoscenza diretta e sufficiente di tali fatti in ragione delle funzioni svolte o possedere ragionevoli motivi per ritenere veri i fatti segnalati.

Pertanto la segnalazione deve contenere, per quanto possibile, gli elementi utili per consentire le verifiche sulla fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, in particolare:

* una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati;
* qualsiasi elemento che consenta un’agevole identificazione del presunto autore del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti;
* le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell’anonimato;
* le modalità con le quali si è venuto a conoscenza del fatto;
* l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
* l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
* ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

È anche possibile allegare alla segnalazione documenti che forniscano elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Sono assolutamente vietate le segnalazioni whistleblowing che:

* abbiano finalità puramente diffamatorie o calunniose;
* attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l’attività lavorativa del segnalato;
* siano effettuate in violazione del D. Lgs. 24/2023.

**3. - Soggetti legittimati**

Ai sensi del D. Lgs. 24/2023, i soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni whistleblowing sono tutti coloro (solo persone fisiche) che svolgono per l’Ente:

* lavoro subordinato;
* lavoro autonomo;
* incarico di libero professionista e/o di consulente;
* attività di volontariato o di tirocinio.

Detti soggetti sono legittimati ad effettuare le segnalazioni anche:

* durante il periodo di prova;
* prima di iniziare il rapporto giuridico, nel caso le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il procedimento della selezione o in altre fasi precontrattuali;
* dopo lo scioglimento del rapporto giuridico, nel caso le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima di detto scioglimento.

Sono altresì legittimati le persone che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, di controllo e di vigilanza, anche qualora tali funzioni vengano esercitate in via di mero fatto.

**4. - Soggetti tutelati**

Il D. Lgs. 24/2023 ha esteso le tutele (diritto di riservatezza, divieto di atti ritorsivi, etc.), nel passato previste solo a favore dei soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni, di cui al precedente paragrafo, anche ai soggetti (persone fisiche e giuridiche) che possono essere oggetto di ritorsione indiretta, a causa della segnalazione effettuata da altri, così individuati:

* persona che assiste il segnalante nel procedimento di segnalazione (c.d. facilitatore), operante all’interno del contesto lavorativo dell’Ente e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
* persona legata al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela, entro il quarto grado, che opera o ha operato in passato presso lo stesso Ente;
* colleghi di lavoro del segnalante, con i quali si ha un rapporto abituale e corrente;
* Enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria, del segnalante;
* Enti presso i quali il segnalante lavora;
* Enti, non rientranti tra i precedenti, che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

**5. - Le tutele**

Il sistema di protezione, previsto dal D. Lgs. 24/2023, si compone delle seguenti tutele:

1. Tutela della riservatezza;
2. Tutela dalla ritorsione;
3. Limitazioni della responsabilità;
4. Misure di sostegno.

Non è possibile la rinuncia o la transazione delle misure di protezione, salvo vengano effettuate nelle sedi protette di cui all’art. 2113 comma 4 del Codice civile.

Le misure di protezione si perdono nel caso venga accertata, con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

**5.1 - Tutela della riservatezza**

Il Consiglio Regionale dell’UICI Sicilia è tenuto, tramite il soggetto incaricato a ricevere e ad istruire le segnalazioni whistleblowing, a garantire la riservatezza:

* Sulla identità della persona segnalante;
* sul contenuto della segnalazione;
* su eventuali soggetti facilitatori;
* sulle persone menzionate nella segnalazione e di quelle successivamente coinvolte.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potranno essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante.

Anche nel caso di un eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato, 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, pur 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

L’acquisizione del consenso del segnalante deve avvenire per iscritto, con richiesta motivata sulle ragioni della rivelazione dell’identità, con le stesse modalità di comunicazione utilizzate per la segnalazione. In caso di segnalazione orale, il consenso con le relative motivazioni deve risultare dal verbale redatto dal soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, in occasione del relativo incontro, e sottoscritto dal segnalante.

Il Consiglio Regionale dell’UICI Sicilia, al fine di assicurare la riservatezza delle segnalazioni whistleblowing nel rispetto del D. Lgs. 24/2023, è tenuto ad adottare le seguenti misure:

* gestione informatizzata delle segnalazioni con il ricorso a strumenti di crittografia;
* sottrazione della segnalazione e della documentazione allegata dall’esercizio del diritto di accesso civico generalizzato;
* adeguamento alla vigente normativa in materia di protezione e trattamento dei dati personali.

Il Responsabile del Sistema informatico di ciascun Ente (o la Ditta incaricata) è, altresì, tenuto ad effettuare il monitoraggio periodico sull'adeguatezza del sistema informatico a tutela della riservatezza del segnalante e sull'efficacia degli strumenti informatici utilizzati a garantire l’inviolabilità e la salvaguardia delle informazioni e dei documenti contenuti.

**5.2 - Tutela dalla ritorsione**

Il Consiglio Regionale dell’UICI Sicilia, con l’approvazione del presente documento, vieta ai componenti della propria organizzazione ogni forma di ritorsione che arreca o possa arrecare un pregiudizio al segnalante.

Il D. Lgs. 24/2023 definisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Lo stesso Decreto fornisce, non a carattere tassativo, l’elenco dei possibili atti di ritorsione:

* licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
* retrocessione di grado o mancata promozione;
* mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell’orario di lavoro;
* sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell’accesso alla stessa;
* note di demerito o referenze negative;
* adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
* coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
* discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
* 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;
* mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
* danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
* 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;
* conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
* annullamento di una licenza o di un permesso;
* richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È essenziale per essere tutelati da atti ritorsivi che vi sia stata una segnalazione di illecito o di violazione del Modello 231, giacche è in relazione alla presenza di tale segnalazione che viene valutato l’intento ritorsivo del comportamento, atto od omissione, posto in essere.

L'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

Il soggetto che ritiene di aver subito una ritorsione può dare notizia circostanziata dell’avvenuta discriminazione al soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, con le stesse modalità con le quali ha effettuato la segnalazione.

Detto soggetto, valutata tempestivamente la sussistenza della ritorsione, trasmette l’ipotesi di discriminazione al Presidente del Consiglio Regionale, il quale può:

* avviare un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile;
* procedere all’annullamento in sede di autotutela dell’atto o del provvedimento ritorsivo;
* segnalare la ritorsione alla competente Procura della Repubblica, qualora emergano fatti penalmente rilevanti.

Se il responsabile dell’atto ritorsivo è lo stesso Presidente, l’ipotesi di discriminazione va trasmessa agli altri Componenti del Consiglio. Se l’atto ritorsivo è stato deliberato dal Consiglio, l’ipotesi di discriminazione va trasmessa all’Organo di Controllo.

Resta comunque impregiudicata la facoltà del segnalante di dare notizia dell’accaduto alle Organizzazioni sindacali e all’Autorità Giudiziaria.

**5.3 - Limitazioni della responsabilità**

Il D. Lgs. 24/2023 esclude la punibilità, compresele responsabilità di natura civile e amministrativa, della persona che, nell’effettuare la segnalazione whistleblowing, riferisca informazioni:

* coperte dall’obbligo di segreto;
* relative alla tutela del diritto d’autore o alla protezione dei dati personali;
* offensive della reputazione della persona denunciata o coinvolta.

Detta scriminante opera solo nei casi in cui ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

* il segnalante ritiene in modo ragionevole, e non in base a semplici illazioni, che le informazioni siano veritiere e indispensabili per far emergere la violazione e che non siano fornite per altre ragioni, come gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici;
* la segnalazione non può essere anonima e deve essere effettuata nel rispetto della presente procedura, in ordine ai requisiti oggettivi (par. 2), ai requisiti soggettivi (par. 3) e al corretto utilizzo del canale interno (par. 7).

**5.4 - Misure di sostegno**

Il D. Lgs. 24/2023 introduce la possibilità per i segnalanti whistleblowing di ricevere da Enti del Terzo, a titolo gratuito, misure di sostegno, come informazioni, assistenza e consulenza sulle modalità di segnalazione e di protezione dalle ritorsioni.

Detti Enti sono autorizzati dall’ANAC, che ne pubblica l’elenco nel proprio sito web.

**6. - Trattamento dei dati personali (privacy)**

Il Consiglio Regionale dell’UICI Sicilia, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali che acquisisce dalle segnalazioni, è tenuto ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) a fornire idonee informazioni alle persone interessate dalla segnalazione (segnalante, facilitatore, persone coinvolte e persone menzionate) sul trattamento dei loro dati personali, sui loro diritti e sulle modalità di esercizio.

In merito a detta tutele, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, le persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione non possono esercitare i diritti che il Regolamento UE riconosce a tutti gli interessati del trattamento dei propri dati personali (diritto di accesso, di rettifica, di cancellazione, di limitazione del trattamento, di portabilità dei dati, di opposizione al trattamento e, di conseguenza, di ricorso al Garante della privacy) senza il consenso del segnalante. Ciò in quanto dall’esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell’identità del segnalante.

Al segnalante l’informativa sul trattamento dei suoi dati personali deve essere resa secondo le seguenti modalità:

* in caso di segnalazione scritta, unitamente all’avviso di ricevimento della segnalazione (entro sette giorni);
* in caso di segnalazione scritta, mancante di un recapito informatico personale, tramite pubblicazione sul sito web dell’Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente” – sotto sezione “Segnalazioni whistleblowing”.
* in caso di segnalazione orale, con la consegna a mano dell’informativa, in occasione dell’incontro con il soggetto incaricato della gestione, e con la citazione dell’avvenuta consegna nel relativo verbale.

Laddove, dopo l’istruttoria della segnalazione, si avvii un procedimento sanzionatorio nei confronti di un soggetto diverso dal segnalante, a quest’ultimo va resa una specifica informativa.

Il Titolare del trattamento dei dati personali è tenuto a nominare il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni whistleblowing Responsabile esterno del trattamento dei dati personali che acquisisce, prescrivendogli di rispettare le seguenti regole:

* Trattare i dati personali in modo lecito, corretto e trasparente;
* raccogliere detti dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni;
* garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati;
* assicurare che i dati siano esatti e aggiornati;
* conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della relativa segnalazione, non oltre cinque anni dalla comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione;
* adottare, ai fini della sicurezza dei dati personali, misure tecniche ed organizzative adeguate a evitare trattamenti non autorizzati o illeciti e/o la perdita, la distruzione o danni accidentali;
* effettuare la valutazione d’impatto sulla protezione di detti dati, al fine di individuare ulteriori misure tecniche necessarie per evitare i rischi sopra citati;
* rendere ai soggetti interessati l’informativa sul trattamento dei loro dati personali, con le modalità sopra descritte;
* assicurare l’aggiornamento del Registro delle attività di trattamento dei dati personali, aggiungendo le informazioni connesse all’acquisizione e alla gestione delle segnalazioni;
* garantire, tramite il Responsabile del sistema informatico, il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione.

**7. - Canale di segnalazione interna**

Il Consiglio Regionale dell’UICI è tenuto a istituire un canale per le segnalazioni interne, assicurando le garanzie di riservatezza previste dall’Anac nelle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni”, citate in premessa.

Il segnalante può effettuare le segnalazioni whistleblowing utilizzando solo il canale interno e/o la denuncia all’Autorità giudiziaria, nel caso vi siano i presupposti, mentre non può utilizzare il canale esterno (gestito dall’ANAC) e la divulgazione pubblica perché riservati agli Enti che hanno un numero di dipendenti superiore alle 49 unità.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale.

**7.1 - Segnalazioni in forma scritta**

Le segnalazioni in forma scritta devono essere effettuate utilizzando il facsimile disponibile sul sito web “UIC Sicilia”, nella sezione “Amministrazione Trasparente” – sotto sezione “Segnalazioni whistleblowing” o altro modello che assicuri la completezza delle informazioni.

Per assicurare la riservatezza della segnalazione, è preferibile utilizzare per la loro trasmissione una “Piattaforma online” (gestione esterna) oppure, in subordine, una casella di “Posta elettronica certificata (PEC)” dedicata (gestione interna), intestata al soggetto che ne cura la gestione.

L’invio della segnalazione, in caso di utilizzo della PEC, deve essere resa possibile anche tramite posta elettronica ordinaria. L’accesso alla PEC deve essere riservato al soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni e deve avvenire tramite canale crittografato, previa procedura di autenticazione a due fattori: una chiave di accesso per decifrare i messaggi in arrivo, in forma criptata, e una seconda chiave per decifrare i dati del mittente, anch’essi criptati.

Entrambi i sistemi garantiscono al segnalante la comunicazione automatica dell’avvenuta presa in carico della segnalazione e la possibilità di inviare ulteriori informazioni o di richiedere notizie sullo stato della segnalazione.

Anche all'Amministratore del sistema informatico deve essere vietato accedere al contenuto di dette segnalazioni.

Il segnalante, per tutelare al massimo la propria riservatezza, è opportuno che per le segnalazioni utilizzi esclusivamente:

* un dispositivo informatico personale;
* un indirizzo di posta elettronica (Pec o e-mail) non aziendale.

La segnalazione presentata con modalità diverse da quelle sopra descritte sarà trattata come ordinaria, salvo che il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele previste dal D. Lgs. 24/2023 o tale volontà sia desumibile dalla stessa segnalazione. In tal caso il soggetto che ha ricevuto la segnalazione è tenuto a trasmetterla, entro sette giorni dal ricevimento, al soggetto gestore delle segnalazioni whistleblowing e tutti i soggetti che ne hanno avuto il possesso sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dal suddetto Decreto, per evitare misure sanzionatorie.

**7.2 - Segnalazioni in forma orale**

Le segnalazioni orali sono effettuate su richiesta telefonica della persona segnalante al numero diretto del soggetto incaricato della loro gestione, che dovrà essere disponibile sul sito web di ciascun Ente sia nella sezione “Amministrazione Trasparente” sotto sezione “Segnalazioni whistleblowing”.

Tramite detto contatto telefonico potranno essere concordate le modalità riservate dell’incontro, con riferimento al luogo e all’orario.

Il colloquio ha la durata massima di un’ora ed è verbalizzato sotto forma di domande e risposte. Detto verbale va sottoscritto in ogni foglio, dal segnalante e dal verbalizzante, e custodito con idonee misure di sicurezza.

**8. - Gestione delle segnalazioni**

Il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, dal momento in cui le prende in carico, è tenuto:

* ad annotare ciascuna segnalazione whistleblowing nel registro riservato, con l’attribuzione di un codice univoco progressivo (per evitare la identificazione del segnalante) e l’annotazione della data e dell’ora di ricezione;
* a rilasciare al segnalante l’informativa sul trattamento dei suoi dati personali, unitamente all’avviso di ricevimento della segnalazione, con l’indicazione del numero di registrazione assegnato, entro sette giorni dalla data di ricezione, salvo il segnalante non abbia indicato i propri recapiti di contatto;
* adottare ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all’identità del segnalante, compresa la conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo non accessibile;
* valutare la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per la sua ammissibilità e per potere accordare al segnalante le tutele previste nel precedente paragrafo n. 7;
* svolgere le attività istruttorie interne di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, tese ad accertare la sussistenza o meno della fondatezza della segnalazione,
* comunicare al segnalante l'esito finale della segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento oppure, in caso di richiesta di integrazioni, entro tre mesi dal ricevimento di dette integrazioni.

In ordine alla valutazione della segnalazione il soggetto incaricato alla ricezione è tenuto preliminarmente ad accertare, nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, la sussistenza dei presupposti soggettivi (par. 3) e oggettivi (par. 2) previsti dal presente documento, dichiarandone l’inammissibilità in caso di:

1. manifesta mancanza di interesse all’integrità dell’Ente;
2. manifesta incompetenza dell’Ente sulle questioni segnalate;
3. manifesta infondatezza della segnalazione, in mancanza di elementi di fatto idonei a giustificare approfondimenti;
4. accertato contenuto generico della segnalazione dell’illecito, tale da non consentire la comprensione dei fatti o perché corredata da documentazione non appropriata;
5. produzione della sola documentazione, in assenza della segnalazione;
6. mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione, quali il nominativo e i recapiti del segnalante, i fatti oggetto di segnalazione, le ragioni connesse all’attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati;
7. fatti segnalati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la segnalazione non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica.

Nei casi di cui alle lettere d), e), f) e g), possono essere formulate richieste di integrazioni e/o di chiarimenti. Nel caso si valuti l’inammissibilità della segnalazione, se ne dispone motivata archiviazione, senza compiere attività istruttorie, dandone comunicazione al segnalante.

**8.1 - Svolgimento dell’istruttoria**

Il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, accertata l’ammissibilità della segnalazione, avvia l’attività istruttoria, nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza, al fine di verificare la sussistenza e la gravità dei fatti e delle condotte segnalate.

Detto soggetto non può accertare responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’UICI, oggetto della segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti dallo Statuto.

A solo scopo indicativo e non esaustivo, egli può:

* instaurare, in caso di ricevimento di una segnalazione non adeguatamente circostanziata, un dialogo, tramite il canale informatico dedicato o di persona, con il segnalante oppure chiedere l’invio di ulteriori informazioni entro 15 giorni;
* acquisire atti e documenti dagli uffici dell’UICI;
* coinvolgere, qualora necessario, terze persone tramite audizioni avendo sempre cura di tutelare la riservatezza del segnalante e del segnalato.

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni sullo stato del procedimento di verifica della segnalazione al soggetto incaricato, il quale è tenuto a rispondere entro 10 giorni dalla data di ricezione della richiesta, ove non ricorrano gravi ragioni impeditive.

Conclusa la verifica, il soggetto procedente, qualora riconosca:

1. la manifesta infondatezza dei fatti segnalati, dispone l’archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione;
2. la fondatezza dei fatti segnalati, invia al Presidente dell’UICI Sicilia una relazione contenente le sue osservazioni e valutazioni, nonché le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa la proposta di provvedimenti disciplinari e di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi e/o di controllo evidenziati, anche indirettamente, dalla segnalazione. Dalla relazione devono essere eliminati tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.

Spetta all’Organo preposto dallo Statuto dell’UICI, all’esito di eventuali ulteriori verifiche, la decisione:

1. per i dipendenti, di avviare procedimenti disciplinari e/o, qualora si rilevi la commissione di un fatto illecito, di presentare denuncia all’Autorità Giudiziaria;
2. per i non dipendenti (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.), di sospendere o revocare il contratto e/o, qualora si evidenzi un comportamento illecito, di presentare denuncia all’Autorità Giudiziaria.

Anche nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del Codice di procedura penale.

**8.2 - Segnalazioni anonime**

Sono segnalazioni anonime quelle da cui non è possibile desumere l’identità del segnalante. Dette segnalazioni sono trattate come ordinarie (non secondo la presente procedura whistleblowing) e, di conseguenza, il segnalante non potrà beneficiare delle misure di protezione disposte dal D. Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni anonime sono oggetto di valutazione, in termini di ammissibilità e di fondatezza, da parte dei soggetti a ciò preposti dall’UICI, vanno registrate nelle forme ordinarie (registro di protocollo) e vanno conservate per cinque anni dalla loro definizione.

L’UICI prenderà in considerazione solo le segnalazioni anonime adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, cioè tali da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati, con l’indicazione, a titolo esemplificativo, di nominativi, di uffici specifici, di procedimenti o di eventi particolari.

Se il segnalante anonimo svela successivamente la propria identità, il soggetto ricevente detta comunicazione è tenuto a rispettare l’obbligo di riservatezza e di protezione disposto dal D. Lgs. 24/2023 ed a trasmettere la segnalazione e gli eventuali atti istruttori effettuati al soggetto incaricato alla gestione delle segnalazioni whistleblowing, entro i successivi 7 giorni.

**9. - Conservazione delle segnalazioni**

Le segnalazioni whistleblowing, con i relativi atti istruttori, devono essere conservati dal soggetto incaricato alla loro gestione nella sede dall’UICI, in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) che abbia idonee misure per assicurare la loro riservatezza e sicurezza, per un tempo minimo di cinque anni dalla comunicazione al segnalante dell'esito finale della procedura.

Solo i soggetti espressamente autorizzati possono accedere a detti documenti.

**10. - Misure sanzionatorie**

Le misure sanzionatorie sono già previste nel Modello 231 nazionale (capitolo 6) per i Dipendenti e i Dirigenti associativi (par. 6.2), per i Consulenti e i Collaboratori (par. 6.3) e per i Componenti dell’Organismo di vigilanza (par. 6.4), nonché aggiornate alla Legge 179/2017 nell’integrazione a detto Modello deliberata dall’UICI Sicilia, prevedendo specifiche sanzioni nei confronti di chi:

* si rende responsabile di atti di ritorsione o discriminatori a danno del segnalante un illecito;
* segnala con dolo o colpa grave fatti palesemente infondati;
* non segnala all’Organismo di vigilanza, pur avendone conoscenza, la commissione o la presunta commissione di reati indicati nel Decreto 231/2001.

Dalla data di entrata in vigore della presente Procedura il sistema sanzionatorio previsto dal Modello 231 dell’UICI (capitolo 6) resta confermato, con le relative sanzioni, in quanto conforme al D. Lgs. 24/2023, ma ad integrazione le sanzioni sono estese a tutti i soggetti legittimati ad effettuare segnalazioni Whistleblowing, indicati nel precedente paragrafo n. 3, nei confronti dei quali si accerti che abbiano:

* commesso una ritorsione;
* ostacolato o tentato di ostacolare le segnalazioni Whistleblowing;
* violato l’obbligo di riservatezza sull’identità del segnalante o sul contenuto della segnalazione;
* disatteso le disposizioni del Modello 231 e dei documenti richiamati (Codice Etico, Regolamenti, Procedure, etc.).

Laddove, sulla base delle valutazioni e delle indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non potrà essere soggetto a procedimento sanzionatorio.

**11. - Iniziative di informazione e sensibilizzazione**

L’UICI Sicilia è tenuta ad informare il personale dipendente e gli altri soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni whistleblowing (par. 3) dell’approvazione della presente procedura e a pubblicarla sul proprio sito web nella Sezione “Amministrazione Trasparente” - Sotto sezione “Segnalazioni whistleblowing”.

Nella suddetta Sotto sezione va altresì pubblicato lo “stampato” per effettuare le segnalazioni e l’informativa (privacy) sul trattamento dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti nominati nella segnalazione.

L’UICI Sicilia, di concerto con l’Organismo di Vigilanza, è tenuta altresì ad intraprende ogni utile iniziativa per divulgare la conoscenza dell’istituto del whistleblowing, come l’organizzazione di incontri con il personale dipendente e con i collaboratori interni sui contenuti della presente procedura, in particolare sulle finalità, sugli obblighi di segnalazione e sulle relative conseguenze sanzionatorie.

Con riferimento ai soggetti esterni (Collaboratori, Consulenti, Fornitori, etc.), aventi qualsiasi tipologia contrattuale, L’UICI Sicilia è tenuta ad adeguare i relativi contratti, evidenziando la loro legittimazione ad effettuare segnalazioni whistleblowing e la relativa potestà dell’UICI di applicare le sanzioni ivi previste.

**12. - Entrata in vigore**

La presente “Procedura” va approvata dal Consiglio dell’UICI Sicilia, previa audizione delle Rappresentanze sindacali aziendali, ed entrerà in vigore:

* per i soggetti interni, con la pubblicazione sul sito web nella Sezione “Amministrazione Trasparente” – Sotto sezione “Segnalazioni whistleblowing”;
* per i soggetti esterni, con l’adeguamento dei loro contratti a quanto previsto nel paragrafo precedente.