



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

Regolamento Whistleblowing

Approvato con determinazione dell'amministratore unico
n. 40 del 29/06/2023

SOMMARIO

1. Oggetto e Finalità	1
1.1 Finalità	1
1.2 Cosa è una segnalazione	1
1.3 Oggetto della segnalazione	1
2. Destinatari	3
2.1 I soggetti segnalanti	3
2.2 I soggetti segnalati	3
3. Normativa di riferimento	4
4. Contenuti minimi e modalità della segnalazione	4
4.1 Contenuti minimi	4
4.2 Modalità della segnalazione	4
5. Principi generali e Tutele	5
5.1 Principio di non-esclusione	5
5.2 Tutela del Segnalante	5
5.3 Tutela del Segnalato	6
5.4 Sanzioni	6
5.5 Confidenzialità e riservatezza	6
5.6 Trattamento dei dati personali	6
5.7 Reporting verso il vertice	7
5.8 Rinvio	7

1. OGGETTO E FINALITÀ

1.1 Finalità

La finalità del Whistleblowing è quello di consentire a Afol MB di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato in modo più tempestivo possibile. Lo strumento di Whistleblowing contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'azionariato da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno del Gruppo, e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Il Whistleblowing costituisce pertanto uno strumento attraverso il quale i Soggetti Segnalanti possono comunicare a specifici individui o organismi (RPTC, OdV, ...), una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare (ivi compresa anche una violazione del Modello 231), commessa da soggetti appartenenti o collegati ad Afol MB (dipendenti, ma anche fornitori, intermediari e più in generale coloro che intrattengono rapporti con il Afol MB).

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.

1.2 Cosa è una segnalazione

Allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari, e di 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 e delle altre procedure aziendali, Afol MB prevede la possibilità, di effettuare delle comunicazioni (di seguito anche "Segnalazioni" o "Whistleblowing"), relative a:

- episodi noti dei quali si è venuti a conoscenza, e di cui si dispone di dettagli relativi a possibili illeciti o fenomeni di frode o corruzione;
- eventi documentati di mancato rispetto delle procedure, del Modello 231, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza o del Codice Etico o condotte riconducibili a possibili commissioni di reati di cui agli articoli del d.lgs. 231/2001 e della Legge 190/2012.
- episodi sufficientemente circostanziati, anche se non da tutti gli elementi di dettaglio, che possano fare ipotizzare una "cattiva amministrazione" e/o relativi a fenomeni che possono comportare rischi per l'azienda.

1.3 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le condotte illecite ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale, le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (*maladministration*) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Le segnalazioni possono riguardare anche condotte riconducibili ai reati presupposto inseriti nel D.lgs.231/01.

Gli illeciti o le irregolarità segnalate potrebbero essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- sprechi,
- nepotismo,
- demansionamenti,
- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali,
- assunzioni non trasparenti,
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali,
- false dichiarazioni,
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro,
- furto di beni di proprietà aziendali,
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti ad Afol MB
- falsificazione o alterazione di documenti,
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature,
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende,
- falsificazione di note spese (es. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte),
- falsificazione delle presenze a lavoro,
- 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,
- irregolarità in materia di Antiriciclaggio,
- frodi informatiche,
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività specifica di Afol MB.

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".

Più in particolare Afol MB ai sensi della L. 179/2017 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 reati commessi con la denuncia di condotte illecite;
- la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di Segnalazioni in cui siano contenuti giudizi offensivi, ingiurie o che abbiano natura diffamatoria o calunniosa, la riservatezza dell'identità del Segnalante potrebbe non essere garantita in forza di legge. La riservatezza dell'identità del segnalante non è garantita, inoltre quando si tratti di assicurare la piena collaborazione all'Autorità Giudiziaria e alla Polizia Giudiziaria.

Segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante.

2. DESTINATARI

Il presente documento si applica a Afol MB. In particolare:

- il perimetro delle segnalazioni può riguardare fatti illeciti o di maladministration che si siano eventualmente verificati nell'attività operativa;
- le segnalazioni possono essere effettuate, utilizzando gli appositi canali descritti nel successivo paragrafo 4, anche dai dipendenti o da terzi che intrattengono rapporti con l'Agenzia;
- le segnalazioni sono raccolte dall' RPTC di Afol e/o dall'OdV, ognuno per sua competenza.

I destinatari del presente regolamento sono i seguenti:

2.1 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 esterni possono includere:

- fornitori, consulenti, agenti, partner;
- ex-dipendenti;
- clienti o utenti dei servizi di Afol MB.

2.2 I soggetti segnalati

Le Segnalazioni possono riguardare i membri degli organi di indirizzo politico, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, 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. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- 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
- L. 179/2017 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato
- Codice Penale
- Regolamento UE 2016/679 - regolamento generale sulla protezione dei dati (o GDPR, General Data Protection Regulation)
- Legge 190/2012
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Determine ANAC sull'attuazione del Whistleblowing
- 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, procedure e istruzioni operative in materia di anticorruzione e frode
- Policy interne, regole e procedure in materia di sicurezza delle informazioni.

4. CONTENUTI MINIMI E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

4.1 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 o contrario al Codice Etico.

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.

4.2 Modalità della segnalazione

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

Per le segnalazioni all'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.

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.

Qualora 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.

5. 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.

5.1 Principio di non-esclusione

AFOL MB garantisce di analizzare *tutte* le Segnalazioni ricevute. Per ogni Segnalazione sarà inviato idoneo feedback al Segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano), che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

5.2 Tutela del Segnalante

AFOL MB tutela il Soggetto Segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti al Responsabile della Prevenzione Corruzione, all'Organismo di Vigilanza, all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile - contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione. La Segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso.

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.

5.3 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 calunnie possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del Segnalante.

5.4 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.

5.5 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.

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.

5.6 Trattamento dei dati personali

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. In particolare, Afol MB garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- È resa disponibile sul sito di Afol MB l'informativa privacy, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento, nella quale sono indicate, le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali, 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;
- il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti: segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, ed in particolare è garantita la cifratura delle trasmissioni e dei dati residenti sui sistemi informativi inerenti le segnalazioni;
- l'esercizio del diritto di accesso da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy) ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

5.7 Reporting verso il vertice

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte del RPCT un report nei confronti del DG sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica. Analogamente viene redatto un report verso l'Organismo di Vigilanza su tutte le segnalazioni aventi impatti anche solo marginali sul Codice Etico e sul Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01. Viceversa, l'Organismo di vigilanza tiene aggiornato l'RPCT circa situazioni rilevate da segnalazioni che possono avere impatto sulla politica anti-corruttiva dell'Agenzia.

5.8 5.8 Rinvio

Per quanto non specificatamente dettagliato nel presente regolamento si rinvia a quanto indicato nella Delibera ANAC del 09/06/2021.