UNIONE ITALIANA CIECHI E IPOVEDENTI
SEZIONE PROVINCIALE DI RAGUSA ETS-APS

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 AL D. LGS. 24/2023
(Segnalazioni whistleblowing)

Approvato con la deliberazione n. 14-25 del 4.06.2025

INDICE

PREMESSA

1. Incidenza del D. Lgs. 24/2023

2. Soggetti legittimati

3. Oggetto della segnalazione

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 sensibilizzazione

12. Entrata in vigore

PREMESSA

Il presente aggiornamento del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" al D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (in seguito "Modello 231"), in materia di segnalazione di illeciti (c.d. whistleblowing), è volto a disciplinare le modalità di gestione di dette segnalazioni da parte della Sezione Provinciale dell'UICI di Ragusa (in seguito "UICI di Ragusa"), iscritta nel Registro del Terzo Settore nella categoria delle APS.

Il D. Lgs. 24/2023 ha definito in un unico testo la disciplina sulla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee. A tal fine 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;
- abrogato 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);
- riformulato l'art. 4 della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali), introducendo la nullità del licenziamento del segnalante effettuato per ritorsione;
- riformulato la lettera f) dell'articolo 2-undecies (Limitazione dei diritti dell'interessato) comma 1 del D. Lgs. 196/2003 (Codice della privacy), includendo tra dette limitazioni anche la tutela della riservatezza del segnalante;
- riformulato il comma 2-bis dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l'obbligo per tutti gli Enti di aggiornare i Modelli 231 alla nuova normativa.

1. Incidenza del D. Lgs. 24/2023

Il D. Lgs. 24/2023 si applica agli Enti privati, compresi quelli del Terzo Settore, che hanno un numero di dipendenti superiore alle 49 unità oppure che hanno adottato un proprio Modello 231, anche se i loro dipendenti sono in numero inferiore alle 50 unità. L'UICI di Ragusa rientra in questa seconda categoria in quanto ha fatto proprio, con delibera del Consiglio Sezionale, il Modello 231 approvato dal Consiglio dell'UICI Sicilia, a valenza solo regionale, come integrazione di quello nazionale.

Tutti gli Enti appartenenti alla suddetta seconda categoria sono tenuti ad applicare la citata normativa in forma ridotta, cioè ad aggiornare il proprio Modello 231 al D. Lgs. 24/2023 che preveda le seguenti azioni:

- l'attivazione di un canale interno per le segnalazioni di illeciti;
- il divieto di ritorsione a causa della segnalazione;
- uno specifico sistema sanzionatorio nei confronti dei responsabili di atti ritorsivi o di denunce di fatti privi di fondamento;
- le modalità di gestione delle segnalazioni whistleblowing, dal ricevimento alla loro conservazione, nel rispetto del principio della massima riservatezza e sicurezza;
- la nomina del soggetto, interno o esterno, dotato di autonomia, indipendenza e professionalità incaricato a gestire le segnalazioni, secondo le "Linee guida per l'attuazione del D. Lgs. 24/2023" approvate dall'ANAC con la delibera 311/2023.

Quindi, sarà possibile effettuare segnalazioni whistleblowing solo utilizzando in canale interno, gestito dallo stesso Ente; mentre non è possibile effettuare dette segnalazioni utilizzando il canale esterno, gestito dall'ANAC, e nemmeno il canale della divulgazione pubblica, tramite le televisioni, i giornali e/o i social media.
Secondo la suddetta Autorità è opportuno affidare l'incarico di gestire le segnalazioni whistleblowing all'Organismo di vigilanza, di cui al D. Lgs. 231/2001, quando la procedura di dette segnalazioni è inserita nel Modello 231 che è l'oggetto della vigilanza di detto Organismo.

2. 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'UICI di Ragusa:

- lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato;
- lavoro autonomo;
- incarico di libero professionista e/o di consulente;
- attività di volontariato e di tirocinio.

Detti soggetti sono legittimati ad effettuare le segnalazioni anche:

- 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.

3. Oggetto della segnalazione

La segnalazione whistleblowing è la comunicazione, scritta od orale, effettuata da un soggetto legittimato (par. 2), di informazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'UICI di Ragusa, per effettuare la quale il segnalante intende usufruire delle tutele indicate dalla legge (par. 5). Dette informazioni devono obbligatoriamente avere per oggetto:

a. gli illeciti penali, civili, amministrativi e contabili che sono ritenuti dal D. Lgs. 231/2001 il presupposto della responsabilità amministrativa dell'UICI di Ragusa;
b. le violazioni del Modello 231, adottato dall'UICI di Ragusa, comprensivo dei suoi aggiornamenti e dei documenti richiamati (Regolamenti, Procedure, etc.);
c. misure ritorsive adottate nei confronti del segnalante;
d. condotte volte ad occultare illeciti o violazioni, di cui alle lett. a) e b);
e. attività non ancora compiute, ma dalle quali il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi illeciti, di cui alle lett. a) e b), ma solo in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
f. fondati sospetti che qualcuno sia sul punto di commettere illeciti di cui alle lett. a) e b).

Nel caso il segnalante segnali fatti non aventi come oggetto le sopra citate ipotesi, la segnalazione non potrà essere considerata come whistleblowing e dovrà pertanto essere trattata come ordinaria, di competenza degli Organi a ciò preposti dallo Statuto.

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, rivendicazioni o 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, 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 da segnalare.

La segnalazione deve contenere, per quanto possibile, tutti gli elementi utili per consentire le conseguenti verifiche sulla fondatezza della segnalazione, in particolare:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con l'indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e di 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 sia venuto a conoscenza dei fatti;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

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.

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

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 del segnalante, anche a tutti i soggetti (persone fisiche e giuridiche)

che potrebbero essere oggetto di una ritorsione a causa di una segnalazione effettuata da altro soggetto, e li ha così individuati:

- la persona che, all'interno del contesto lavorativo, assiste il segnalante nel procedimento di segnalazione (c.d. facilitatore);
- la persona legata al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela (entro il quarto grado), che opera o ha operato nello stesso contesto lavorativo;
- i colleghi di lavoro del segnalante, con i quali ha un rapporto abituale e corrente;
- gli Enti di proprietà, in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria, del segnalante;
- gli Enti presso i quali il segnalante lavora;
- gli Enti, non rientranti tra i precedenti, che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

5. Le tutele

Il sistema di protezione, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, si compone dei seguenti tipi di tutela:

a. Tutela della riservatezza;
b. Tutela dalla ritorsione;
c. Limitazioni della responsabilità;
d. Misure di sostegno.

Non è possibile la rinuncia o la transazione delle misure di protezione, salvo vengano effettuate nelle sedi protette ai sensi dell'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 soggetto incaricato dall'UICI di Ragusa ad istruire le segnalazioni whistleblowing è tenuto a garantire la riservatezza:

- sulla identità della persona segnalante;
- sul contenuto della segnalazione;
- su eventuali facilitatori;
- sulla identità delle persone menzionate nella segnalazione e di quelle successivamente coinvolte.

L'identità del segnalante e le informazioni da cui si possano evincere, direttamente o indirettamente, tale identità non devono essere rivelate senza il consenso del segnalante. Anche nel caso di un procedimento disciplinare a carico del segnalato, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, pur se conseguenti alla stessa. Nel caso detta contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, prima di utilizzare la segnalazione nel procedimento disciplinare è necessario acquisire il consenso della persona segnalante a rivelare la sua identità.

L'acquisizione del consenso del segnalante deve avvenire per iscritto, a seguito di richiesta motivata sulle ragioni della rivelazione dell'identità. In caso di segnalazione orale, il consenso e le suddette ragioni devono risultare dal verbale che viene redatto in occasione dell'incontro.
Al fine di assicurare la riservatezza delle segnalazioni whistleblowing, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, l'UICI di Ragusa è tenuta ad adottare le seguenti misure:

- gestione informatizzata delle segnalazioni con il ricorso a strumenti di crittografia;
- sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata dal diritto di accesso civico generalizzato;
- rispetto della vigente normativa in materia di protezione e trattamento dei dati personali.

Il Responsabile del Sistema informatico, o chi ne svolge le funzioni, è tenuto ad effettuare periodicamente il monitoraggio sull'adeguatezza degli strumenti informatici e sull'efficacia del sistema informatico a tutelare la riservatezza del segnalante, nonché a garantire l'inviolabilità e la salvaguardia delle informazioni e dei documenti contenuti nelle segnalazioni.

5.2 Tutela dalla ritorsione

L'UICI di Ragusa vieta, in modo assoluto, ogni forma di ritorsione che arreca o può arrecare un pregiudizio al soggetto 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 reddito;
- 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 che la segnalazione dell'illecito o della violazione del Modello 231 sia stata effettuata prima dell'atto di ritorsione, in quanto è in relazione a tale segnalazione che va 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 all'OdV, con le stesse modalità con le quali ha effettuato la segnalazione.
L'OdV, valutata tempestivamente la sussistenza della ritorsione, segnala l'ipotesi di discriminazione al Presidente dell'UICI di Ragusa, il quale può:

- iniziare un procedimento sanzionatorio nei confronti del responsabile;
- procedere all'annullamento in sede di autotutela dell'atto o del provvedimento ritorsivo;
- segnalare la ritorsione alla Procura della Repubblica qualora si verifichino fatti penalmente rilevanti.

Se il responsabile dell'atto ritorsivo è il Presidente, l'OdV segnalerà l'ipotesi di discriminazione agli altri Componenti del Consiglio. Se l'atto ritorsivo è stato deliberato dal Consiglio, l'OdV segnalerà l'ipotesi di discriminazione all'Organo di Controllo.
Resta ferma ed impregiudicata la facoltà del segnalante di dare notizia dell'accaduto alle Organizzazioni sindacali e all'Autorità Giudiziaria.

5.3 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile, ed è esclusa ogni responsabilità di natura civile o amministrativa, la persona che nell'effettuare la segnalazione whistleblowing riferisca all'OdV informazioni:

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

Detta scriminante, tuttavia, 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 da svelare siano veritiere e indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- la segnalazione non è anonima ed è effettuata nel rispetto del presente aggiornamento del Modello 231, in ordine ai requisiti soggettivi (par. 2), ai requisiti oggettivi (par. 3) ed al corretto utilizzo del canale interno (par. 7).

5.4 Misure di sostegno

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenza offerte al segnalante, a titolo gratuito, sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni.
L'ANAC gestisce e pubblica sul suo sito l'elenco degli Enti del Terzo settore autorizzati a fornire ai segnalanti whistleblowing dette misure.

6. Trattamento dei dati personali (privacy)

L'UICI di Ragusa, in qualità di Titolare del trattamento dei dati personali acquisiti dalle segnalazioni è tenuta, 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, soprattutto con riferimento alla tutela dei loro diritti.

In merito a detta tutela, ai sensi del D. Lgs. 24/2023, le persone coinvolte o comunque menzionate dalla segnalazione non possono esercitare i diritti che il suddetto Regolamento UE riconosce agli interessati (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 può essere resa:

- 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 dall'UICI di Ragusa nella sezione: "Amministrazione Trasparente" – sotto sezione "Segnalazioni whistleblowing".
- in caso di segnalazione orale, con la consegna a mano dell'informativa (da citare nel verbale), in occasione dell'incontro con l'OdV.

Laddove, all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione, si avvii un procedimento sanzionatorio nei confronti di un soggetto diverso dal segnalante, a quest'ultimo va resa una specifica informativa.

Ai fini dell'utilizzo dei dati personali, il Titolare del trattamento è tenuto, nel conferire l'incarico all'OdV, a nominarlo Responsabile esterno del trattamento dei dati personali relativi alle segnalazioni whistleblowing, 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 a decorrere dalla data della 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 e danni accidentali;
- effettuare la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, al fine di individuare ulteriori misure tecniche necessarie per evitare tale rischio;
- 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, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni;
- garantire, tramite il Responsabile del sistema informatico, il divieto di tracciamento del canale interno per le segnalazioni.

7. Canale interno per le segnalazioni

L'UICI di Ragusa per il ricevimento delle segnalazioni è tenuta ad istituire un apposito canale interno che assicuri le garanzie di riservatezza previste dalle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni" approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac).
Le segnalazioni interne possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale.

7.1 Segnalazioni in forma scritta

Per le segnalazioni in forma scritta il segnalante può utilizzare il modello messo a disposizione dall'UICI di Ragusa sul suo sito web: www.uiciechiragusa.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Segnalazioni whistleblowing".
La segnalazione, diretta all'OdV, può essere trasmessa tramite una delle seguenti modalità:

a. tramite posta elettronica certificata (PEC) dedicata, abilitata a ricevere la segnalazione anche da posta elettronica ordinaria, all'indirizzo web pubblicato sul sito nella suddetta sotto sezione. L'accesso alla PEC è riservato esclusivamente all'OdV, previa autenticazione a due fattori: una chiave di accesso per accedere ai dati del mittente, che gli arrivano criptati, e un'altra per accedere alla segnalazione, anch'essa criptata.
b. tramite posta diretta all'UICI di Ragusa, via Grottasanta n. 99 - 96100 Ragusa, inserendo la segnalazione in una busta (sigillata), senza l'indicazione del mittente, avente la dicitura esterna "NON APRIRE - Riservata personale per l'Organismo di Vigilanza del Modello 231". Detta busta non va protocollata e deve essere trasmessa intatta all'OdV, entro tre giorni, il quale provvederà alla sua registrazione in modo anonimo.

Il sistema informatico, di cui alla lett. a), garantisce al segnalante minori rischi sulla riservatezza, l'immediata presa in carico della segnalazione da parte dell'OdV e la possibilità di interagire con lo stesso per chiedere notizie sullo stato della segnalazione e per ricevere informazioni, avvisi e convocazioni dall'OdV.
Il segnalante, per ridurre al minimo i rischi sulla riservatezza, è opportuno che nell'effettuare la segnalazione utilizzi esclusivamente:

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

La segnalazione presentata con modalità diverse da quelle sopra descritte, o non indirizzata all'OdV, sarà trattata come ordinaria. Nel caso il segnalante dichiari di volersi avvalere delle tutele come whistleblower o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, il soggetto che ne ha il possesso è tenuto a trasmetterla all'OdV, entro sette giorni dal ricevimento, ed a rispettare gli stessi obblighi di riservatezza previsti per l'OdV.

7.2 Segnalazioni in forma orale

La segnalazione orale deve essere richiesta dal segnalante all'OdV, utilizzando le modalità di contatto indicate nel sito web dell'UICI di Ragusa nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Segnalazioni whistleblowing". L'OdV è tenuto a concordare con il segnalante il luogo riservato ove effettuare l'incontro e l'orario.

Il colloquio ha la durata massima di 1 ora ed è verbalizzato sotto forma di domande dell'OdV e di risposte del segnalante. Al termine dell'incontro detto verbale deve essere sottoscritto da entrambe le parti, in ogni foglio, e custodito dall'OdV, con idonee misure di sicurezza.

8. Gestione delle segnalazioni

L'OdV, dal momento in cui prende in carico la segnalazione, è tenuto a:

- registrare la segnalazione sul "Registro riservato alle segnalazioni whistleblowing", assegnando un Codice univoco progressivo (per evitare la identificazione del segnalante), che contenga almeno le seguenti informazioni:
  - la data e l'ora di ricezione della segnalazione;
  - l'oggetto della segnalazione;
  - lo stato dell'istruttoria;
  - l'esito finale;
  - la data dell'archiviazione.
- rilasciare alla persona segnalante l'informativa sul trattamento dei suoi dati personali, unitamente all'avviso di ricevimento della segnalazione e all'indicazione del Codice univoco assegnato, entro sette giorni dalla data di ricezione, salvo il segnalante non abbia indicato i propri recapiti di contatto;
- adottare le misure di sicurezza necessarie per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante, come la conservazione della segnalazione e della documentazione allegata in luogo non accessibile;
- effettuare l'attività istruttoria ritenuta più opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che siano in grado di riferire sui fatti segnalati, per riscontrare la sussistenza o meno della fondatezza della segnalazione.
- comunicare al segnalante l'esito finale della segnalazione entro tre mesi dalla data in cui è stata ricevuta oppure, in caso di richiesta di integrazioni, entro 3 mesi dal ricevimento di dette integrazioni.

In ordine alla valutazione della segnalazione l'OdV, nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, è tenuto preliminarmente ad accertare la sussistenza dei presupposti soggettivi (par. 2) e di quelli oggettivi (par. 3), dichiarandone l'inammissibilità in caso di:

a. manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'UICI di Ragusa;
b. manifesta incompetenza dell'UICI di Ragusa sulle questioni segnalate;
c. manifesta infondatezza della segnalazione, in mancanza di elementi di fatto idonei a giustificare l'avvio dell'istruttoria;
d. accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti o perché corredata da documentazione non appropriata;
e. produzione della sola documentazione, in assenza della segnalazione;

f. 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;
g. fatti segnalati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la nuova segnalazione contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica.

Nei casi di cui alle lettere d), e), f) e g), l'OdV prima di pronunciarsi sull'inammissibilità può formulare al segnalante la richiesta di integrazioni e di chiarimenti.
L'OdV, nel caso dichiari l'archiviazione della segnalazione per inammissibilità, è tenuto a motivarla ed a darne comunicazione al segnalante.

8.1 Svolgimento dell'istruttoria

L'OdV, accertata l'ammissibilità della segnalazione, avvia l'attività istruttoria per verificare la sussistenza e la gravità dei fatti e delle condotte segnalate, nel rispetto dei principi di tempestività, indipendenza, equità e riservatezza. A tal fine può:

- instaurare un dialogo con il segnalante, in caso di segnalazione non adeguatamente circostanziata, per chiedere chiarimenti e/o ulteriori informazioni, dando un termine massimo di 15 giorni;
- acquisire atti e documenti dagli uffici dell'UICI di Ragusa;
- coinvolgere, qualora necessario, terze persone tramite audizioni o altre richieste, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza del segnalante e del segnalato.

All'OdV non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'UICI di Ragusa oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti.
L'OdV, alla fine dell'attività istruttoria, qualora riconosca:

- la manifesta infondatezza dei fatti segnalati, dispone l'archiviazione della segnalazione, motivando adeguatamente, e la comunicazione al segnalante;
- la palese fondatezza della segnalazione, formula le raccomandazioni più opportune, come l'adozione di provvedimenti disciplinari oppure di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi e/o di controllo evidenziati dalla stessa segnalazione;
- la presenza di rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito, presenta la denuncia all'Autorità Giudiziaria;
- un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (collaboratore, consulente, fornitore, etc.), richiede la sospensione o la revoca del contratto e la cancellazione dall'Albo dei fornitori, ove eventualmente risulti iscritto.

Tutte le attività dell'OdV (verifiche, osservazioni, valutazioni, decisioni, raccomandazioni e proposte sanzionatorie) devono essere formalizzati in una apposita relazione da inviare al Presidente dell'UICI di Ragusa, espungendo per quanto possibile tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata.
A conclusione delle suddette attività, l'OdV è tenuto, entro 3 mesi dalla data di ricevimento della segnalazione, ad informare il segnalante sull'esito finale del procedimento.

Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni all'OdV sullo stato della segnalazione. L'OdV, ove non ricorrano gravi ragioni contrarie, è tenuto a rispondere entro 10 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta.

8.2 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni sono anonime quando non è possibile desumere l'identità del segnalante. Dette segnalazioni vanno trattate come ordinarie, non con la presente procedura, ed il segnalante non potrà beneficiare delle tutele disposte dal D. Lgs. 24/2023 per quelle whistleblowing.

Anche le segnalazioni anonime, dopo l'ordinaria protocollazione (non quella riservata), vanno valutate in termini di ammissibilità e di fondatezza da parte dei soggetti a ciò preposti dall'UICI di Ragusa e poi conservate per cinque anni dalla data della loro definizione.

Le segnalazioni anonime potranno essere prese in considerazione solo nel caso siano sufficientemente circostanziate oppure rese con dovizia di particolari 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 e di eventi particolari.

Se il segnalante anonimo svela successivamente la propria identità e ne chiede la riservatezza, tutti soggetti che ne sono, comunque, venuti a conoscenza sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza e di protezione disposti dal D. Lgs. 24/2023, mentre chi detiene la segnalazione è tenuto a trasmetterla, unitamente ai documenti ad essa allegati, all'OdV entro i successivi 7 giorni.

9. Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni whistleblowing, con la documentazione allegata, gli atti istruttori e i provvedimenti emessi devono essere catalogati e conservati, a cura dell'OdV, negli uffici dell'UICI di Ragusa in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della stessa. Solo l'OdV ed i soggetti preventivamente autorizzati dallo stesso potranno accedere a detti documenti.

10. Misure sanzionatorie

Nel Modello 231, approvato dall'UICI Nazionale, è già previsto (par. 6) un sistema disciplinare efficace a sanzionare, all'esito di un procedimento istruttorio e su proposta dell'OdV, i dirigenti associativi, i dipendenti (apicali e non) e i componenti dell'Organo di vigilanza.

L'integrazione a detto Modello 231, a valenza regionale, ha esteso dette sanzioni (par. 5) nei confronti di coloro che si rendessero responsabili di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi segnala illeciti.

Con il presente aggiornamento il procedimento sanzionatorio previsto dal Modello 231, e dalla sua successiva integrazione, resta confermato, mentre le relative sanzioni sono estese a tutti i soggetti nei confronti dei quali si accerti, successivamente alla presentazione di una segnalazione whistleblowing, che abbiano:

- commesso una ritorsione;
- ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;

- violato l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante o sul contenuto della segnalazione;
- disatteso le disposizioni del Modello 231 in materia di segnalazioni whistleblowing;
- denunciato fatti palesemente privi di fondamento.

Sono parimenti responsabili coloro che non segnalino, pur avendone conoscenza, la commissione o la presunta commissione di reati presupposto della responsabilità dell'UICI di Ragusa indicati nel Decreto 231.

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 sensibilizzazione

L'UICI di Ragusa è tenuta a mettere a disposizione di tutto il personale e degli altri soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni whistleblowing (par. 2) copia del presente documento.

Il Segretario della Sezione, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, è tenuto ad organizzare per tutto il personale dipendente iniziative di informazione e formazione del presente aggiornamento del Modello 231, con particolare riferimento alle finalità, alle procedure, agli obblighi relativi alla segnalazione delle azioni illecite e sulle relative conseguenze sanzionatorie, nonché ad intraprende ogni ulteriore iniziativa di sensibilizzazione ricorrendo a tutti gli strumenti ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto del whistleblowing.

Affinché possa essere garantita adeguata visibilità nei luoghi di lavoro ed accessibilità anche alle persone che, pur non frequentando tali luoghi, intrattengano un rapporto giuridico con l'UICI di Ragusa, il presente documento è pubblicato nel sito web www.uiciechiragusa.it nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Segnalazioni whistleblowing".

Nella suddetta sotto sezione va anche pubblicato il "modello" da utilizzare per effettuare le segnalazioni e l'informativa (privacy) sul trattamento dei dati personali del segnalante.

Con riferimento ai soggetti esterni, prescindendo dalla tipologia contrattuale, il Segretario della Sezione è tenuto ad adeguare i relativi contratti, mettendo in evidenza che anche loro sono legittimati ad effettuare segnalazioni whistleblowing e che l'UICI di Ragusa ha la potestà di applicare le sanzioni previste dal presente documento, tra cui la revoca del contratto.

12. Entrata in vigore

Il presente aggiornamento del Modello 231, in materia di segnalazioni whistleblowing, entra in vigore dopo che vengano realizzate le seguenti azioni:

- audizione delle Rappresentanze sindacali aziendali, se costituite;
- approvazione da parte del Consiglio dell'UICI di Ragusa;
- informativa a tutti i lavoratori dell'UICI di Ragusa del documento approvato;
- pubblicazione nel sito web dell'UICI di Ragusa, nella Sezione "Amministrazione Trasparente" Sotto sezione "Segnalazioni whistleblowing".

L'entrata in vigore del presente documento produce l'automatica abrogazione di quanto disciplinato in precedenza dall'UICI di Ragusa in materia di segnalazioni di illeciti, ai sensi della Legge 179/2017.