

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

D. LGS. N. 24/2023

**L'Ordine periti industriali e laureati delle province di Ascoli Piceno e
di Fermo**

Via Sant'Alessandro, 3 - 63900 Fermo FM

P.Iva e Cod.Fisc. 81003810447

1. PREMESSA

La Direttiva 2019/1937, del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, è stata recepita nell'ordinamento italiano con il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, il quale innova e sostituisce la disciplina previgente ed amplia le tutele già esistenti per le persone che segnalano. A norma dell'art. 23 del succitato decreto legislativo, sono abrogate le seguenti disposizioni: a) l'art. 54-*bis* del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165; b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del d.lgs. 231/2001; c) l'art. 3 della legge n. 179/2017.

La nuova disciplina, che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato, mira a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione.

Ed è anche strumento per incoraggiare le segnalazioni, allo scopo di far emergere, e così prevenire e contrastare, la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

L'istituto giuridico del “whistleblowing”, attualmente disciplinato dal d.lgs. n. 24/2023, presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti, è volto a disciplinare sia le modalità di segnalazione di illeciti (tipizzati dal legislatore) nell'ambito di un determinato contesto lavorativo sia le tutele riconosciute ai segnalanti del settore pubblico e del settore privato.

Le tutele previste si applicano anche a soggetti diversi dal segnalante, come il facilitatore, che potrebbero essere destinatari di ritorsioni a seguito del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione.

Sono considerate “segnalazioni whistleblowing” quelle effettuate per segnalare le violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ORDINE, commesse nell'organizzazione con cui il segnalante intrattiene un rapporto giuridico qualificato con la società. Il termine “whistleblowing” identifica quindi una segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, di un rischio o di una situazione di pericolo che possa arrecare all'ORDINE, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti. Il whistleblower deve essere necessariamente una persona fisica che agisce in proprio.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

- «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione;
- «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna ANAC;
- «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- «persona segnalante» o «segnalante» o “whistleblower”: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

- «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione soggettivo del d.lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- «soggetti del settore pubblico»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house*, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;
- «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico.

3. SCOPO DELLA PROCEDURA

L'Ordine periti industriali e laureati delle province di Ascoli Piceno e di Fermo con sede in Via Sant'Alessandro, 3 - 63900 Fermo FM, P.Iva e Cod.Fisc. 81003810447, E-mail: info@perind.ap.it - PEC: ordinediascolipicenofermo@pec.cnpi.it (di seguito anche "Ordine" o "società") intende favorire le segnalazioni da parte dei propri dipendenti di fatti illeciti compiuti all'interno dell'ORDINE, tramite una specifica procedura (di seguito anche "documento") per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, garantendo al contempo la protezione - sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - del segnalante e di altri soggetti che si espongono con le segnalazioni.

A tal fine l'ORDINE, sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta del proprio business, ha implementato un sistema atto a ricevere e gestire segnalazioni di azioni, fatti o situazioni che possano costituire condotte illecite rispetto alla legislazione vigente.

I destinatari, a conoscenza di fatti potenzialmente oggetto di segnalazione whistleblowing, sono pertanto invitati ad effettuare le segnalazioni con tempestività e mediante le modalità di seguito descritte, astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di analisi e/o approfondimento.

La presente procedura, che tiene conto delle novità introdotte dalla nuova disciplina del whistleblowing soprarichiamata, si propone di disciplinare la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni whistleblowing. Oltre a individuare i soggetti che possono attivare una segnalazione, gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter

essere prese in considerazione, il documento ha l'obiettivo di fornire al "whistleblower" o "segnalante" indicazioni circa il processo di istruttoria nel momento in cui viene effettuata una segnalazione.

Tenuto conto delle tutele previste dal d.lgs. n. 24/2023, che si estendono anche a soggetti diversi da chi segnala e la cui applicazione è subordinata ad alcune condizioni e requisiti, nella procedura sono altresì individuati: a) i protocolli attivati per garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione e della fattispecie oggetto di segnalazione; b) i protocolli attivati per garantire la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato; c) i protocolli attivati per garantire il divieto di ritorsioni e il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante e a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni. Il presente documento ha, infine, l'obiettivo di garantire che le attività di gestione della segnalazione interna siano svolte nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza e correttezza, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 e più in generale alle leggi ed ai regolamenti applicabili, nonché nel rispetto del codice etico aziendale, ove previsto.

La presente procedura è stata redatta facendo principalmente riferimento al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e alle indicazioni e ai principi riportate nella Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

4. AMBITO DELLE SEGNALAZIONI

L'ORDINE, in quanto ente pubblico, rientra nel novero dei soggetti tenuti a rispettare la nuova disciplina in materia di whistleblowing.

Oggetto delle segnalazioni sono le informazioni sulle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ORDINE, in cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della società. Le violazioni del diritto nazionale consistono in: - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

Le violazioni del diritto dell'UE consistono in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali in violazione della normativa dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, comprese le norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e di imposta sulle società;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori richiamati.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche i fondati sospetti, le violazioni non ancora commesse, ma che sulla base di elementi concreti (es. irregolarità e anomalie) il segnalante ragionevolmente ritiene che potrebbero essere commesse nonché quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Sono escluse tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, come pure le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Fermi restando gli altri casi di segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul whistleblowing, non possono essere oggetto di segnalazione le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del whistleblowing, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, dove occorre far riferimento alla disciplina giuslavoristica.

A tal proposito, l'ORDINE esorta i dipendenti e i collaboratori a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo.

La segnalazione di informazioni sulle violazioni può essere effettuata dai dipendenti della società e da tutti i soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ORDINE, acquisite nell'ambito del contesto lavorativo della società. In virtù dell'ambito soggettivo di applicazione soggettivo di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 24/2023, sono legittimati a segnalare le informazioni sulle violazioni anche i soggetti che si trovano anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con l'ORDINE, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'ORDINE o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire elementi utili per consentire ai soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni di procedere alle appropriate verifiche, a riscontro della fondatezza delle violazioni oggetto di segnalazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica e/o della funzione svolta all'interno dell'ORDINE;
- le generalità o altri elementi che consentono di indentificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- una chiara e completa descrizione del fatto oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede, il più possibile circostanziata, chiara, sensata, esaustiva e tempestiva, così da essere facilmente ed efficientemente verificabile dall'ORDINE.

Ove quanto riportato nella segnalazione non sia adeguatamente circostanziato, il gestore esterno che gestisce le segnalazioni interne può chiedere elementi integrativi al segnalante.

Le segnalazioni prive di elementi utili ad identificare il whistleblower sono considerate anonime, e per tale motivo trattate come ordinarie dall'ORDINE.

Le segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate, sono equiparate a segnalazioni whistleblowing, con l'applicazione delle tutele di cui al d.lgs. n. 24/2023.

In ogni caso, la protezione prevista dal legislatore contro le ritorsioni, è garantita anche al segnalante anonimo, ma successivamente identificato, che ha comunicato di aver subito ritorsioni.

6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'Ordine periti industriali e laureati delle province di Ascoli Piceno e di Fermo mette a disposizione un portale accessibile dal sito alla pagina <https://ordine-ascolipiceno-fermo.whistleblowing.it> e apposito modello allegato (2) al presente documento.

La segnalazione va indirizzata al Responsabile Compliance, che opera in qualità di responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 del Regolamento UE 2016/1197, il quale si avvale del supporto dell'amministrazione, dei soggetti apicali e dei sig.ri Soci per la gestione delle segnalazioni, e può essere effettuata, come segue, in modalità alternative tra loro: a mezzo portale whistleblowingPA, disponibile alla pagina <https://ordineascolipicenofermocnpi.eu.whistleblowing.it/>; invio del modello compilato all'indirizzo dedicato di posta elettronica whistleblowing@perind.ap.it l'oggetto della Mail deve essere composto con la sintassi "all'attenzione del RPCT - segnalazione ex D. Lgs. 24/2023" (le

segnalazioni giunte tramite mail, sprovviste di scansione del documento di riconoscimento, sono trattate come anonime); in forma orale mediante un incontro diretto e riservato con chi tratta la segnalazione fissato entro un termine ragionevole.

7. GESTIONE CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

L'ORDINE ha formalmente incaricato un soggetto (di seguito "gestore"), autonomo e con personale specificatamente formato, di ricevere e gestire le segnalazioni interne (di seguito, per brevità, segnalazioni/e) in ossequio al d.lgs. n. 24/2023 e in linea con le LLGG adottate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Il gestore svolge principalmente le seguenti attività:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni;
- da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un primo riscontro alla segnalazione entro trenta giorni, e comunque entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni entro sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta dal gestore esterno per i seguenti motivi: a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a); b) manifesta insussistenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione; c) manifesta incompetenza del gestore esterno sulle questioni segnalate; d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione; e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite; f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dall'art. 5 della presente procedura; g) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Nei casi di cui alle lett. d) ed f), il gestore, ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato o di persona, qualora il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

L'ORDINE per mezzo del gestore dà corretto seguito alle segnalazioni ricevute mediante le attività di seguito descritte.

Dopo aver rilasciato al segnalante una ricevuta per iscritto entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, il gestore effettua una verifica preliminare del contenuto della segnalazione.

Nell'eventualità che la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dal gestore, essa viene trasmessa dal soggetto ricevente al gestore, entro e non oltre sette giorni dal ricevimento, con contestuale notizia della trasmissione al whistleblowing.

Nel caso in cui la segnalazione non rientri nell'ambito di disciplina del d.lgs. n. 24/2023 e/o sia manifestamente infondata, il gestore dispone l'archiviazione con adeguata motivazione e provvede a darne comunicazione scritta al whistleblower ed eventualmente agli uffici dell'ORDINE informati della ricezione della segnalazione.

Diversamente, valutata l'ammissibilità della segnalazione, il gestore avvia l'istruttoria, documentata, per valutare la fondatezza del contenuto della segnalazione.

Nel corso di tale fase, il gestore può avvalersi anche del supporto degli uffici competenti dell'ORDINE o di consulenti esterni, oltre che avviare un dialogo sia con il segnalante al fine di ricevere ulteriori informazioni o acquisire ogni tipo di documentazione necessarie/a per le finalità istruttorie, che con il segnalato (Cfr. articolo 13), sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Fuori dai casi di inammissibilità della segnalazione e quindi di archiviazione diretta, terminata l'istruttoria, nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto un illecito disciplinare, il gestore archivia la segnalazione e la trasmette all'ufficio competente dell'ORDINE per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che non rilevano sotto il profilo disciplinare (ad. es. illeciti penali o contabili), il gestore esterno archivia la medesima e ne dispone l'immediata trasmissione all'Autorità competente, evidenziando che si tratta di segnalazione whistleblowing, in modo che siano adottate le cautele necessarie per garantire il rispetto delle disposizioni previste dalla normativa.

In ogni caso, il gestore provvede a dare un riscontro al segnalante entro e non oltre il termine sopra citato di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della domanda.

8. CANALE ESTERNO PRESSO ANAC, DIVULGAZIONE PUBBLICA DELLA SEGNALEZIONE E DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

Canale esterno presso ANAC

Il segnalante può effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno, attivato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni (art. 6 del d.lgs. n. 24/2023):

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale interno di segnalazione ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del citato d.lgs. n. 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione attraverso il canale interno di segnalazione ai sensi dell'articolo 4 del citato d.lgs. n. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione attraverso il canale interno di segnalazione, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il segnalante può accedere al servizio dedicato al "whistleblowing" tramite l'apposita piattaforma di ANAC (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>).

Per ogni ulteriore informazione relativa al canale di segnalazione esterna ANAC, alla gestione della segnalazione da parte della stessa e alle informazioni pubblicate sul suo sito istituzionale, si rinvia agli artt. 7, 8 e 9 del d.lgs. n. 24/2023 nonché alle indicazioni riportate nelle Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing.

La segnalazione esterna presentata erroneamente a un soggetto diverso da ANAC, verrà trasmessa a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Nel caso in cui il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele di cui al d.lgs. n. 24/2023 o tale volontà non sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione sarà considerata ordinaria invece di "segnalazione whistleblowing".

ANAC, che riceve e tratta le segnalazioni, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, oltre che curare la conservazione delle stesse.

Se la segnalazione riguarda o il Responsabile Compliance o uno dei Sig.ri Soci, il whistleblower indirizza l'istanza escludendo il soggetto segnalato.

La procedura per la segnalazione attraverso il canale esterno è disciplinata dalle Linee Guida emanate da ANAC.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può rendere di dominio pubblico le informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio rapporto lavorativo. La divulgazione pubblica può essere effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o ad ogni modo attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone. La protezione prevista dal d.lgs. n. 24/2023 è riconosciuta alla persona fisica che effettua una divulgazione pubblica se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- 1) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non ha dato riscontro nei termini previsti, cui è seguita una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- 3) la persona segnalante ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Il segnalante che effettua una divulgazione pubblica va tenuta distinta da chi costituisce una fonte di informazioni per i giornalisti.

Per cui si applicano le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia il soggetto costituisce una fonte per il giornalista di inchiesta ed esula completamente dalle finalità perseguite dal d.lgs. n. 24/2023.

La tutela della riservatezza non si applica nella divulgazione pubblica qualora il whistleblower riveli volontariamente la propria identità.

Le divulgazioni pubbliche che non consentono di identificare il divulgatore sono equiparabili alle segnalazioni anonime.

Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il d.lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità per i soggetti tutelati di rivolgersi all'Autorità giudiziaria per denunciare condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

In base al combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p., il segnalante che riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio è tenuto a denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale, anche se lo stesso abbia effettuato una segnalazione interna o esterna.

Si applicano le tutele previste dal decreto n. 24/2023 per le ritorsioni subite (art. 17) nell'eventualità che il dipendente pubblico denunci un reato ai sensi degli artt. 361 e 362 c.p. e, successivamente, venga discriminato a causa della segnalazione.

L'Autorità giudiziaria cui è sposta la denuncia è obbligata a rispettare le medesime regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni.

9. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

L'ORDINE, cui spetta al gestore la ricezione e trattazione delle segnalazioni "whistleblowing", garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia in caso di utilizzo di strumenti informatici, la riservatezza

dell'identità della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione fino alla conclusione del procedimento "whistleblowing".

La tutela della riservatezza, assicurata per ogni modalità di segnalazione, è estesa anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza del segnalante viene tutelata anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, ad ogni modo, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità possono essere rivelate solo con il consenso espresso dello stesso segnalante, a persone diverse da quelle competenti ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, purché siano espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa sulla privacy di cui agli artt. 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2^{quaterdecies} del codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. n. 196/2023)

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è altresì assicurata nell'ambito del procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. Dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo tale fase, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

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

In soli due casi, esplicitamente previsti dal d. lgs. n. 24/2023, e cioè nel procedimento disciplinare di cui al comma 5, dell'art. 12, del citato decreto e nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al capo II del medesimo decreto, per rivelare l'identità del segnalante, devono concorrere necessariamente il previo consenso espresso del segnalante e la previa comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel primo caso il disvelamento dell'identità del segnalante è necessario per la difesa del soggetto a cui è viene contestato l'addebito, mentre nel secondo caso tale rivelazione è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione "whistleblowing" e la documentazione ad essa allegata sono sottratti all'accesso documentale di cui agli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato ex art. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013. In ogni caso, la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, ivi inclusa la comunicazione tra le Autorità competenti, previsto dal decreto, viene effettuato dall'ORDINE a norma del regolamento (UE) 2016/679 (di seguito "GDPR"), del d.lgs. n. 196/2003 (di seguito "Codice") e del d.lgs. n. 51/2018. Qualsivoglia comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, organi e organismi dell'UE deve inoltre essere effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

I dati personali che palesemente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente dal gestore esterno.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dall'ORDINE, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR o

agli artt. 3 e 16 del d.lgs. n. 51/2018, fornendo apposita informativa alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR o dell'articolo 11 del citato d.lgs. n. 51/2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati.

Anche i Responsabili del trattamento, cioè il gestore esterno gestore della segnalazione interna (la cui gestione è stata affidata dall'ORDINE al Responsabile Compliance), i fornitori esterni e le persone autorizzate dal titolare o dal responsabile del trattamento a trattare i dati personali assicurano il rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali.

Il whistleblowing e gli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione per il fatto che sono "interessati", relativamente ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, possono esercitare i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del d.lgs. n. 196/2003.

L'ORDINE garantisce un livello di sicurezza adeguato ai rischi specifici derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplina il rapporto con gli eventuali fornitori esterni che trattano dati per conto loro ai sensi dell'art. 28 del GDPR o dell'art. 18 del d.lgs. n. 51 del 2018.

11. CONSERVAZIONE DOCUMENTAZIONE WHISTLEBLOWING

L'ORDINE conserva la segnalazione e la relativa documentazione per il tempo strettamente necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 e dei principi fondamentali del trattamento dei dati personali, di cui agli art. 5, par. 1. lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del d.lgs. n. 51/2018.

La segnalazione interna effettuata attraverso una linea telefonica registrata o non registrata o un sistema di messaggistica vocale registrato o non registrato ossia, su richiesta del whistleblower, mediante un incontro diretto con il personale incaricato, è documentata a cura del personale addetto nelle forme e nei modi stabiliti dall'art. 14, commi 2,3 e 4, del d.lgs. n. 14/2023.

Fermo restando il previo consenso del segnalante per la documentazione della segnalazione fatta con una linea telefonica registrata o un sistema di messaggistica vocale registrato oppure oralmente nel corso di un incontro diretto, il whistleblower ha facoltà di verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione, ove prevista, o il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il gestore archivia in fascicoli la documentazione ricevuta, il cui accesso è limitato solo ed esclusivamente al personale specificatamente formato dallo stesso e al personale dell'ORDINE preposto a supportare il gestore.

12. TUTELA DA RITORSIONI

L'ORDINE vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante, che può consistere in atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che si verificano nel contesto lavorativo e che provocano o possono provocare, direttamente o indirettamente, un ingiusto pregiudizio ai soggetti tutelati.

L'onere di provare che la misura adottata non è ritorsiva, e cioè attuata per motivi non legati alla segnalazione, è a carico di chi ha posto in essere tali atti o condotte. Non c'è inversione dell'onere della prova per gli altri soggetti, diversi dal segnalante, tutelati dal decreto whistleblowing.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

- le note di demerito o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni devono sussistere le seguenti condizioni di cui all'art. 15, comma 1, lett. a), b) e c), dell'art. 16, del d.lgs. 24/2023, in linea con quelle riportate nelle linee guida ANAC n. 311 del 12 luglio 2023: a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo del decreto; b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina "whistleblowing" d.lgs. n. 24/2023; c) è necessario un nesso di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione pubblica e denuncia effettuata e la presunta ritorsione subita; d) non sono sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non sono rilevanti ai fini della tutela contro gli atti di ritorsione la certezza dei fatti e i motivi "personali e specifici" che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente.

In difetto di tali condizioni, la tutela dalle ritorsioni deve ritenersi esclusa al segnalante e ai soggetti che, in quanto coinvolti nel processo di segnalazione o legati al segnalante, possono subire indirettamente ritorsioni. Ad eccezione delle specifiche limitazioni di responsabilità previste dall'art. 20, del d.lgs. n. 24/2023, la tutela da ritorsioni non trova applicazione nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, nei confronti del whistleblowing la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, solo in casi di dolo e colpa grave.

L'accertamento di dette responsabilità civile e penale del segnalante comporta anche l'irrogazione di una sanzione disciplinare a carico dello stesso.

Il segnalante potrà ancora una volta beneficiare della tutela che il legislatore garantisce a fronte di misure ritorsive, nel caso di riforma in senso assolutorio della sentenza di condanna di primo grado per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione (denuncia/divulgazione), ovvero della responsabilità civile per lo stesso titolo.

Allo stesso modo l'archiviazione del procedimento penale instaurato per i suddetti reati non esclude l'applicazione di tale tutela a favore del segnalante o denunciante. La protezione del whistleblowing è prevista anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se il whistleblowing è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, come già detto, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione di cui al richiamato art. 17 del d.lgs. n. 24/2023 sono nulli. I dipendenti dell'ORDINE possono comunicare all'ANAC le ritorsioni, anche solo tentate e minacciate, che ritengono di avere subito (art. 19, comma 1, d.lgs. n. 24/2023) nonché presentare domanda risarcitoria all'autorità giudiziaria.

L'ORDINE potrà intraprendere le opportune iniziative di difesa del buon nome avverso il soggetto segnalante nel caso di segnalazioni infondate e false effettuate con dolo, colpa grave, con contenuto diffamatorio o comunque al solo scopo di danneggiare la società.

13. LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Il sistema di protezione di cui al capo III del d.lgs. n. 24/2023, comprende anche la limitazione della responsabilità penale, civile o amministrativa riguardo alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (art. 20 cit. decreto).

E' esclusa la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, del whistleblower, nei casi di diffusione di informazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverse da quello di cui all'articolo 1, comma 3) se opera la causa di giustificazione, in particolare rispetto a: rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.); rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.); rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.); violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Analogamente è esclusa la responsabilità penale, civile e amministrativa del whistleblower in caso di violazioni delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali nonché di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta. Le limitazioni di responsabilità per il whistleblower operano al ricorrere cumulativamente delle seguenti due condizioni:

- sussistenza di fondati motivi, al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia è stata effettuata nel pieno rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023.

Salvo che il fatto costituisca reato, il whistleblowing non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Comunque la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

14. RINUNCE E TRANSAZIONI

In linea con il sistema di protezione previsto dal legislatore nei confronti del whistleblower e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 24/2023, "le rinunce e transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti citato decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile".

15. TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALATO

L'ORDINE assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalata nonché la tutela dei suoi dati personali. (Cfr. articoli 9 e 13 della presente procedura)

La segnalazione non è di per sé sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il soggetto segnalato.

Qualora, a seguito di riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, il gestore esterno delle segnalazioni interne dell'ORDINE decida di procedere con l'attività istruttoria, il soggetto segnalato può essere contattato, vedendosi assicurata la possibilità di fornire proprie controdeduzioni.

La persona coinvolta può essere sentita o viene sentita su sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare con l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

16. PUBBLICAZIONE DELLE INFORMAZIONI E FORMAZIONE

L'ORDINE pubblica le informazioni riportate nella presente procedura in una sezione dedicata al "whistleblowing" del sito istituzionale.

Le suddette informazioni sono esposte e rese visibili nei luoghi di lavoro, nonché rese accessibili a tutto il personale dell'ORDINE.

L'ORDINE assicura ai propri dipendenti adeguati percorsi formativi in materia di whistleblowing onde garantire un'adeguata conoscenza della presente procedura e favorire l'emersione di fattispecie di illecito, acquisite nell'ambito del contesto lavorativo.

17. AGGIORNAMENTO DELLA POLICY E RINVIO

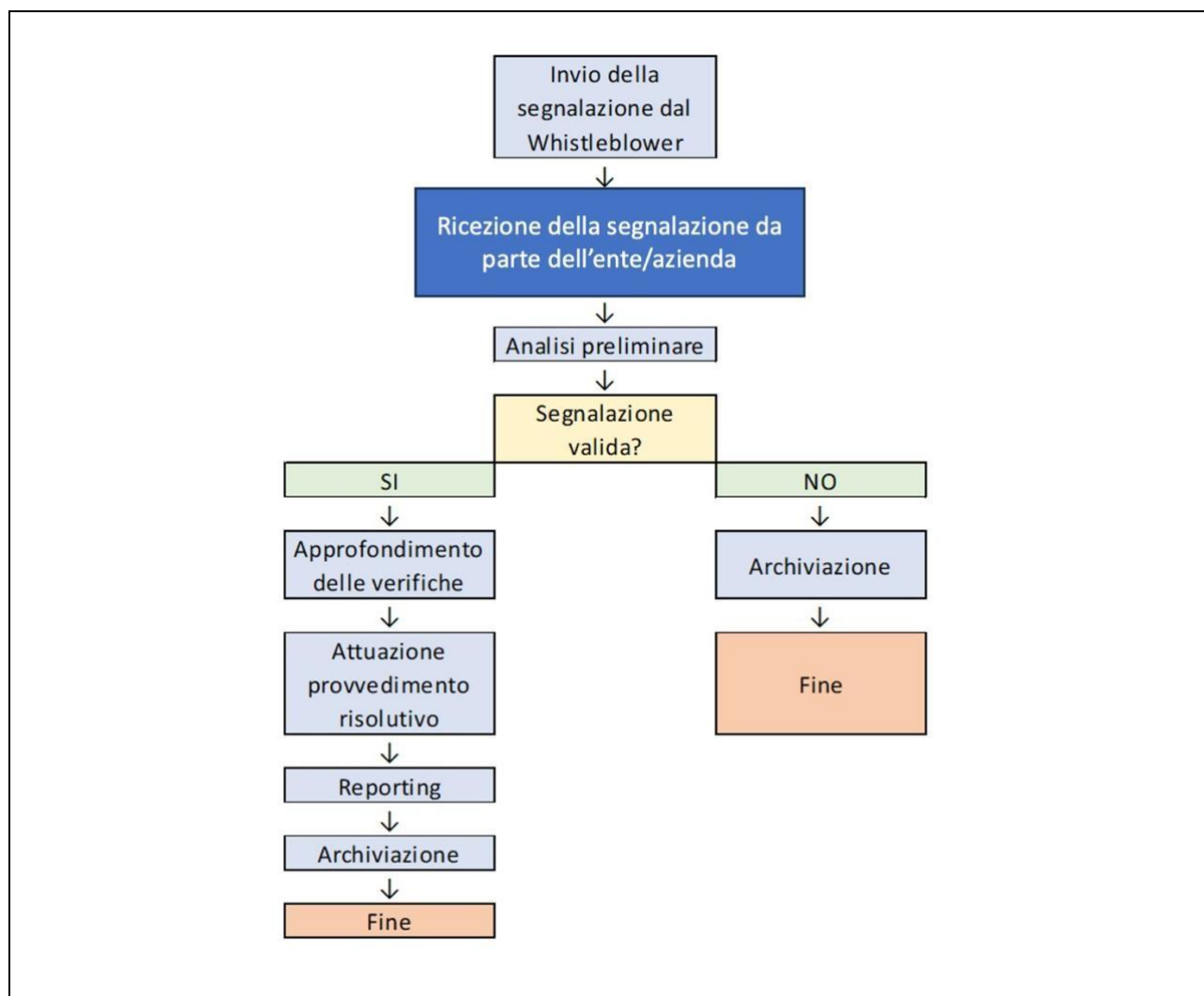
La presente procedura è soggetta a revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento.

La Funzione responsabile del documento, che ne assicura la redazione, l'aggiornamento e la divulgazione è il responsabile Compliance, previa consultazione con l'ufficio interno autonomo dedicato, salvo che l'ORDINE non affidi la gestione del canale di segnalazione ad un comitato di gestione interna.

A fronte di modifiche di carattere non sostanziale, quali ad esempio la variazione di denominazione delle funzioni aziendali, aggiornamenti normativi o degli strumenti informatici senza impatti rilevanti sui processi disciplinati, il responsabile del documento aggiorna il documento, non attivando il processo di verifica e approvazione, ma garantendo l'informativa.

Per tutto quanto non espressamente previsto nella presente procedura, trovano applicazione le disposizioni contenute nel d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 e le indicazioni riportate nelle Linee Guida ANAC n. 311 del 12 luglio 2023.

ALLEGATO 1: FLUSSO DI PROCESSO



Il procedimento di gestione delle segnalazioni è articolato sostanzialmente in quattro fasi: ricezione della segnalazione e analisi preliminare; istruttoria; comunicazione dell'esito al segnalante o agli uffici ORDINE (illecito disciplinare) o denuncia all'Autorità giudiziaria competente; archiviazione della documentazione.

ALLEGATO 2: Modulo segnalazione Whistleblowing per condotte ed atti illeciti avvenuti all'interno della società in house ORDINE

Cari dipendenti/collaboratori/iscritti,

in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.

Con l'adozione della presente procedura, l'ORDINE ha voluto conformarsi al citato d.lgs. n. 24/2023 (di seguito, per brevità, decreto) e alle Linee Guida Anac n. 311 del 12 luglio 2023, al fine di incentivare le segnalazioni whistleblowing, così da prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità all'interno della società, e garantire, al contempo, le tutele previste per il segnalante e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione, ove ne sussistano le condizioni.

Le segnalazioni whistleblowing devono essere trasmesse attraverso le seguenti modalità: canale interno dell'ORDINE (gestito da un gestore); canale esterno (gestito da ANAC); divulgazioni pubbliche; denuncia all'Autorità giudiziaria.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile Compliance, formalmente incaricato da ORDINE a ricevere e gestire le segnalazioni whistleblowing, nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza, nonché della normativa in tema di trattamento dei dati personali e delle limitazioni della responsabilità, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per valutare l'esistenza delle condizioni essenziali per l'ammissibilità o meno della segnalazione, come segnalazione whistleblowing, nonché la fondatezza della stessa.

Il gestore si riserva la facoltà di non dare seguito alle segnalazioni anonime non circostanziate, inammissibili e manifestamente infondate.

Le segnalazioni infondate ed effettuate in mala fede o con colpa grave che rientrano, a seconda del loro contenuto, nella fattispecie della calunnia o della diffamazione, danno luogo ad una responsabilità civile e penale del segnalante e, conseguentemente, comportano l'irrigazione di una sanzione disciplinare a carico dello stesso.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo disciplinare, penale o erariale, il gestore ne dispone l'archiviazione e la trasmissione agli uffici interni dell'ORDINE e all'Autorità giudiziaria competente.

Saranno archiviare altresì le segnalazioni effettuate da persone giuridiche, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali, con conseguente non applicazione delle misure di protezione di cui al capo III del d.lgs. n. 24/2023, in quanto prive del requisito soggettivo previsto dalla citata normativa whistleblowing.

Con questo modulo potete segnalare solo ed esclusivamente le violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ORDINE di cui si è venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, purché vi atteniate esattamente alle indicazioni riportate in questa procedura.

Il presente modulo va compilato in ogni sua parte e sottoscritto, con allegata copia di un documento di identità e del codice fiscale, e inviato all'indirizzo dedicato di posta elettronica del Responsabile Compliance (gestore alla gestione del canale di segnalazione interna dell'ORDINE) - (Cfr. artt. 5, 6 e 7 della presente procedura).

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
RECAPITO TELEFONICO	
DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	Ufficio

	(indicare denominazione e indirizzo dell'ufficio All'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo)
LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SONO	Fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità Comportamenti a danno dell'ORDINE PERITI INDUSTRIALI E LAUREATI DELLE PROVINCE DI ASCOLI PICENO E DI FERMO Comportamenti a danno del pubblico interesse Azioni poste in essere da violazioni di leggi, regolamenti, procedure interne Altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO/CONDOTTA/EVENTO (e' obbligatorio indicare se si ha un interesse privato nella segnalazione)	
AUTORE/I DEL FATTO (dati anagrafici o ogni altro elemento idoneo alla identificazione)	1 2 3

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO (dati anagrafici o ogni altro elemento idoneo all'identificazione)	1 _____ 2 _____ 3 _____
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

Allegare un **documento di identità in corso di validità** (salvo il caso di segnalazione anonima) ed eventuale documentazione ritenuta utile ai fini della segnalazione.