

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITÀ – WHISTLEBLOWING DELLA FONDAZIONE “SANTA CLELIA BARBIERI”
REVISIONE: 01

DATA: 31/01/2024

1. DEFINIZIONI

1.1. Ai fini del presente REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITÀ – WHISTLEBLOWING DELLA FONDAZIONE “SANTA CLELIA BARBIERI” (abbreviato “REGOLAMENTO”) vengono così definiti:

1.1.1. DESTINATARI: Qualsiasi soggetto destinatario della presente procedura, sia esso Dipendente del SOGGETTO ENTE, in formazione presso il SOGGETTO ENTE o soggetto che comunque collabori, a qualsiasi titolo con il SOGGETTO ENTE medesimo, che entri in contatto, a qualsiasi titolo, con il SOGGETTO ENTE medesimo.

1.1.2. SOGGETTO ENTE: FONDAZIONE “SANTA CLELIA BARBIERI”, via dei Monchini n. 9 – Porretta – 40046 Alto Reno Terme (BO) - Tel. 0534 53923 - P.IVA 00584651202.

1.1.3. SEGNALANTE: Soggetto che effettua la segnalazione ai sensi del presente REGOLAMENTO.

1.1.4. REFERENTE INTERNO: Soggetto, nominato dal SOGGETTO ENTE, preposto alla ricezione e all’esame delle segnalazioni di cui alla presente procedura.

2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL’ISTITUTO

2.1. L’introduzione nell’ordinamento nazionale di un’adeguata tutela del Dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall’interno dell’ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d’Europa), ratificate dall’Italia, oltre che in raccomandazioni dell’Assemblea parlamentare del Consiglio d’Europa, talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

2.2. In accoglimento di tali sollecitazioni, l’art. 54-bis D. Lgs. 165/2011, rubricato “Tutela del Dipendente pubblico che segnala illeciti”, ha introdotto, nel nostro ordinamento, una disciplina per favorire l’emersione di illeciti, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

2.3. L’espressione whistleblower indica il Dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico e dell’amministrazione di appartenenza.

2.4. L’espressione “whistleblowing policy” denomina l’insieme delle procedure per la segnalazione e le azioni previste a tutela dei Dipendenti che segnalano fatti illeciti e irregolarità. Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 recante “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”, la quale, ai sensi dell’art. 1, ha modificato l’art. 54-bis sopracitato e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D. Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell’Ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

2.5. Successivamente il D. Lgs. n. 24 del 10.03.2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, ha esteso l’ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ampliando non solo il novero dei DESTINATARI tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti, ma anche incrementando il numero di violazioni che potranno costituire oggetto di segnalazione ed estendendo la tutela, non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei soggetti c.d. “facilitatori”, ossia coloro che assistono “una persona SEGNALANTE nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata” e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al SEGNALANTE.

2.6. Il D. Lgs. n.24 /2023 (il “DECRETO”) ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie” e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l’art. 3 della L. n. 179/2017. Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D. Lgs. 231/2001, vengono costituiti più canali che, ai fini della tutela dell’Ente, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231.

2.7. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l’identità del SEGNALANTE. In ogni caso, la presente procedura non è limitata a disciplinare le segnalazioni provenienti dai soggetti di cui all’art. 5 lett. a) e b) D. Lgs 231/2001, ma tutte le segnalazioni di condotte illecite, provenienti anche da COLLABORATORI o da ALTRI SOGGETTI legati contrattualmente al SOGGETTO ENTE.

3. DESTINATARI

3.1. I DESTINATARI del presente REGOLAMENTO sono: gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI, le persone che, pur non appartenendo al SOGGETTO ENTE, operano su mandato o nell’interesse del medesimo in Italia e all’estero.

- 3.2. **ESPONENTI AZIENDALI:** Consiglio di Amministrazione e i componenti degli altri Organi sociali del SOGGETTO ENTE eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del D. Lgs 231/2001, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione del SOGGETTO ENTE o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale.
- 3.3. **DIPENDENTI:** i soggetti che intrattengono con il SOGGETTO ENTE un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro).
- 3.4. **COLLABORATORI:** i soggetti che intrattengono con il SOGGETTO ENTE:
- (i) rapporti di lavoro a progetto;
 - (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato;
 - (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze),
- nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un ESPONENTE AZIENDALE pur non essendo DIPENDENTI.
- 3.5. Il D. Lgs. n. 24/2023 all'Art. 3, commi 3, 4 e 5 ha introdotto anche le seguenti figure come DESTINATARI:
- 1. I liberi professionisti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
 - 2. I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la società.
- 3.6. Le misure di protezione come DESTINATARI si applicano anche:
- 1. ai facilitatori, tale da intendersi la "persona fisica che assiste il SEGNALANTE nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata" (così art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 24/2003);
 - 2. alle persone del medesimo contesto lavorativo del SEGNALANTE e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
 - 3. ai colleghi di lavoro del SEGNALANTE che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
 - 4. agli enti di proprietà del SEGNALANTE che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.
- 3.7. La tutela delle persone segnalanti e DESTINATARI della presente procedura si applica anche:
- 1. quando il rapporto giuridico di cui all'elenco che precede non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - 2. durante il periodo di prova;
 - 3. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. MODALITÀ DI RECEPIMENTO E FORMAZIONE

- 4.1. La presente procedura è d'immediata applicazione per il SOGGETTO ENTE.
- 4.2. La procedura verrà comunicata a tutti i DESTINATARI attraverso diversi canali (es. intranet aziendale, mailing list, sito internet, avvisi).
- 4.3. Ai fini dell'attuazione della procedura la formazione e l'informativa verrà gestita dal SOGGETTO ENTE in stretto coordinamento con il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING**.

5. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

- 5.1. L'obiettivo perseguito dal presente Regolamento è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al SEGNALANTE (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i DESTINATARI e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dal SOGGETTO ENTE in conformità alle disposizioni normative.
- 5.2. Il presente Regolamento ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune.
- 5.3. Il presente Regolamento si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali del SOGGETTO ENTE.
- 5.4. Il presente Regolamento di seguito descritto deve essere applicato fedelmente dai DESTINATARI, in coerenza con gli standards previsti dal Modello 231 del SOGGETTO ENTE (se presente o se implementato in un secondo momento) e i requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione, nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

6. LE SEGNALAZIONI

6.1. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

- 6.1.1.** Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il SEGNALANTE sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto con il SOGGETTO ENTE, ossia a causa o in occasione dello stesso.
- 6.1.2.** Devono formare oggetto di segnalazione illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- 6.1.3.** Devono formare oggetto di segnalazione le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/2001 e/o alle procedure interne del SOGGETTO ENTE di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.
- 6.1.4.** Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal SEGNALANTE, non basati su voci correnti. Inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale.
- 6.1.5.** Il SEGNALANTE non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.
- 6.1.6.** Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerate rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno al SOGGETTO ENTE.
- 6.1.7.** A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:
1. penalmente rilevanti;
 2. attuate in violazione delle procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
 3. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al SOGGETTO ENTE;
 4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del SOGGETTO ENTE;
 5. suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei Dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
 6. suscettibili di arrecare pregiudizio ai Dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso il SOGGETTO ENTE.
- 6.1.8.** Inoltre, devono essere oggetto di segnalazioni le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui il SEGNALANTE sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:
1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
 2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nell'allegato al Decreto n. 24/2023) ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea (indicati nell'allegato alla Direttiva UE 2019/1937, anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
 4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
 5. atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.
- 6.1.9.** Sono invece escluse le segnalazioni:
- A) legate ad un interesse di carattere personale del SEGNALANTE, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
 - B) di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato al decreto) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea.

6.2. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

- 6.2.1.** Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

- 6.2.2.** Il **SEGNALANTE** è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche di cui al paragrafo seguente a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.
- 6.2.3.** Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del **SEGNALANTE**.
- 6.2.4.** La segnalazione deve contenere:
1. le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
 2. la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
 3. la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
 4. il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
 5. l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 6. l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
 7. ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- 6.2.5.** Possono essere prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del **SEGNALANTE**, purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano a prima vista irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.
- Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

7. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

7.1. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

- 7.1.1.** Il soggetto preposto alla ricezione e all'esame delle segnalazioni è il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** del **SOGGETTO ENTE**.
- 7.1.2.** Il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** è costituito dal seguente soggetto nominato dal **SOGGETTO ENTE**:

LUNA SRL - Via Alfredo Calzoni 1/3 - 40128 Bologna (BO)

- 7.1.3.** In conformità all'art. 2 della L. 179/2017, il **SOGGETTO ENTE** istituisce appositi canali dedicati di comunicazione, idonei a tutelare l'identità del **SEGNALANTE**.
- 7.1.4.** La segnalazione può essere presentata solo ed esclusivamente con i seguenti metodi:

- A) Mediante segnalazione cartacea inserita in tre buste chiuse:
1. Prima busta: La prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento.
 2. Seconda busta: La seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.
 3. Terza busta: Entrambe le prime due buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al referente della segnalazione.
- La segnalazione cartacea dovrà essere inviata a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno (raccomandata a.r.) all'indirizzo postale del **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** di seguito riportato:

LUNA SRL - Via Alfredo Calzoni 1/3 - 40128 Bologna (BO)

- B) Mediante segnalazione orale con contatto telefonico diretto con il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** del **SOGGETTO ENTE** al seguente numero:

+39 3513102737

- C) Mediante mail al **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** del **SOGGETTO ENTE** all'indirizzo di posta elettronica del **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** del **SOGGETTO ENTE**:

whistleblowing@prontogdpr.it

- D) **Mediante accesso ad apposita piattaforma per le segnalazioni al RESPONSABILE WHISTLEBLOWING del SOGGETTO ENTE. La piattaforma è gestita in maniera autonoma ed indipendente dal RESPONSABILE WHISTLEBLOWING del SOGGETTO ENTE e l'accesso ad essa può essere effettuato da chiunque, seguendo le istruzioni presenti sulla piattaforma, utilizzando il seguente link:**

<https://whistleblowing-fondazioneantaclelia.prontogdpr.it/#/>

- 7.1.5. Il SOGGETTO ENTE si riserva la facoltà di modificare indirizzi e modalità di segnalazione in modo unilaterale e insindacabile.
- 7.1.6. Il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del SEGNALANTE e delle informazioni ricevute.
- 7.1.7. I succitati CANALI INTERNI sono canali di segnalazione che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza non solo dell'identità della persona SEGNALANTE, ma anche della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- 7.1.8. L'incarico di gestire il canale di segnalazione sarà affidato al **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING**, il quale sarà l'unico a conoscenza della password della casella di posta elettronica e pertanto l'unico soggetto in grado di accedervi.

7.2. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA PRESSO ANAC

- 7.2.1. Il nuovo D. Lgs. introduce, in via supplementare alle ordinarie facoltà di segnalazione tramite i canali istituiti dal SOGGETTO ENTE, la possibilità per il SEGNALANTE di effettuare delle segnalazioni tramite canali esterni (ANAC), potendo godere della piena tutela prevista per le vie interne.
- 7.2.2. In particolare, l'art. 6 del D. Lgs. 24/2023 prevede come condizione per effettuare una segnalazione esterna:
- A) l'inesistenza o, se attivo, la non conformità del canale interno;
 - B) che il SEGNALANTE abbia già effettuato una segnalazione ex art. 4, senza alcun seguito;
 - C) che il SEGNALANTE ritenga, in maniera fondata, che un'eventuale segnalazione interna non darebbe alcun seguito ovvero da quest'ultima potrebbe derivare un rischio di ritorsione nei suoi confronti;
 - D) che il SEGNALANTE abbia motivo fondato di ritenere che la violazione conosciuta possa costituire un pericolo serio per il pubblico interesse.
- 7.2.3. Le predette segnalazioni esterne verranno considerate idonee alla tutela solo se effettuate tramite la piattaforma informatica appositamente istituita dall'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) o tramite le linee telefoniche, nonché personalmente dinnanzi ai funzionari dell'antriciclaggio. Infatti, come previsto all'art. 7 D. Lgs. 24/2023, il rispetto delle modalità di comunicazione all'ANAC assicura la riservatezza dell'identità della persona SEGNALANTE, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto stesso.
- 7.2.4. Come canale di segnalazione ESTERNO ANAC mette a disposizione un suo applicativo dedicato, già disponibile sul sito dell'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione).

8. RISCONTRO ALLA SEGNALAZIONE

- 8.1. Al momento della ricezione della segnalazione il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** rilascia alla persona SEGNALANTE avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (SETTE) giorni.
- 8.2. Nel corso dell'istruttoria, il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** mantiene le interlocuzioni con il SEGNALANTE (al quale possono essere richieste integrazioni) e dà seguito alla segnalazione. La persona coinvolta può essere sentita d'ufficio o su sua richiesta anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e/o documenti.
- 8.3. Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 (TRE) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione medesima. Tale termine può essere prorogato nel caso di complessità dell'indagine e la proroga deve essere comunicata al SEGNALANTE. In ogni caso entro 7 (SETTE) giorni dalla presentazione della segnalazione, il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** deve dare riscontro al SEGNALANTE del corretto ricevimento della segnalazione.
- 8.4. In merito alla ricezione della segnalazione da parte di un CANALE ESTERNO, l'ANAC rilascia al SEGNALANTE avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (SETTE) giorni (salvo esplicita richiesta contraria del SEGNALANTE o il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza della sua identità). L'ANAC mantiene le interlocuzioni con il SEGNALANTE (al quale possono essere richieste integrazioni), dà seguito alla segnalazione e svolge l'istruttoria anche mediante audizioni e acquisizione di documenti. Come per le segnalazioni interne, pure in questo caso la persona coinvolta può

essere sentita d'ufficio o su sua richiesta) anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e/o documenti.

- 8.5. Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione deve concludersi, fornendo riscontro, entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla presentazione della segnalazione. L'ANAC comunica al SEGNALANTE l'esito finale, che può consistere:
- nell'archiviazione,
 - nella trasmissione alle autorità competenti,
 - in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.
- 8.6. Le segnalazioni interne ed esterne sono tutte conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

9. RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE

- 9.1. È compito del **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** garantire la riservatezza del soggetto SEGNALANTE sin dal momento della presa in carico della segnalazione.
- 9.2. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione del presente Regolamento.
- 9.3. Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** a tutela della riservatezza del SEGNALANTE.
- 9.4. La segnalazione ricevuta per posta interna verrà riscontrata entro 7 (SETTE) giorni e sarà protocollata a cura del **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING**.
- 9.5. La segnalazione e la documentazione allegata non possono essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.
- 9.6. Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del SEGNALANTE è comunque protetta in ogni fase successiva alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del SEGNALANTE non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.
- 9.7. A seguito dell'introduzione del D. Lgs. 24/2023 l'obbligo di riservatezza riguardante l'identità del SEGNALANTE è esteso anche qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità. Dette informazioni non possono infatti essere rivelate - senza il consenso espresso della stessa persona SEGNALANTE - a persone diverse da quelle competenti a ricevere o dare seguito alle segnalazioni, autorizzate a trattare tali dati.
- 9.8. La garanzia di riservatezza e anonimato trova esplicito limite nei seguenti casi:
1. nell'ambito del procedimento penale, dove l'identità della persona SEGNALANTE è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.);
 2. nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, dove l'identità della persona SEGNALANTE non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
 3. nell'ambito del procedimento disciplinare, dove l'identità della persona SEGNALANTE non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
- 9.9. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona SEGNALANTE sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà invece utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona SEGNALANTE alla rivelazione della propria identità.
- 9.10. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.
- 9.11. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del SEGNALANTE può essere rivelata al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari e/o all'incolpato solo nei casi in cui:
1. vi sia il consenso espresso del SEGNALANTE;
 2. ovvero, la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata unicamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del SEGNALANTE risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto.

In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del SEGNALANTE ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata al **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING**, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulti indispensabile la conoscenza dell'identità del SEGNALANTE.

- 9.12. Gravano sul responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del **SEGNALANTE**, cui sono tenuti i componenti del **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING**.
- 9.13. Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del **SEGNALANTE**.
- 9.14. Resta inteso che il **SOGGETTO ENTE** potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

10. RITORSIONE

- 10.1. Nei confronti del **SEGNALANTE** non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
- 10.2. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.
- 10.3. Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.
- 10.4. La tutela del **SEGNALANTE** sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i Dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.
- 10.5. È fatto divieto di atti ritorsivi nei confronti del **SEGNALANTE**, ossia di "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" (così art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. n. 24/2023).
- 10.6. Rappresentano un esempio non esaustivo di atti ritorsivi:
1. Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 2. La retrocessione di grado o la mancata promozione;
 3. Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 4. La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 5. Le note di merito negative o le referenze negative;
 6. L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 7. La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 8. La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 9. Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 10. I danni reputazionali, i pregiudizi economici o finanziari, ecc.
- 10.7. Il **SEGNALANTE** può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito affinché la stessa applichi al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria.
- 10.8. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'INPS per i provvedimenti di propria competenza.
- 10.9. Sono nulli tutti gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione.

11. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

- 11.1. La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING**, che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del **SEGNALANTE** e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.
- 11.2. Il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.
- 11.3. Il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni. Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del **SEGNALANTE**, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto del **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del **SEGNALANTE**.

- 11.4. Per valutare la fondatezza della segnalazione, il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** richiede alla Società di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.
- 11.5. All'esito dell'attività istruttoria, il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING** redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni di tutela
- 11.6. Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti al Presidente del CdA per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avviate dal Presidente del CdA tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.
- 11.7. Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il **RESPONSABILE WHISTLEBLOWING**, in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

12. APPARATO SANZIONATORIO

- 12.1. Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del presente REGOLAMENTO. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.
- 12.2. L'art. 21, comma 1, lett. c) Dlgs 24/2023, introduce una poi specifica previsione secondo cui l'ANAC potrebbe irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del SEGNALANTE, qualora sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di diffamazione e calunnia
- 12.3. Non è tuttavia punibile il SEGNALANTE che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (fatta eccezione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa. Salvo che il fatto costituisca reato, il SEGNALANTE non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, 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 o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.
- 12.4. Sono, inoltre, previste anche nel caso in cui vengano accertate violazioni delle misure poste a tutela del SEGNALANTE.
- 12.5. A ciò si aggiunga che l'ANAC potrà applicare al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che:
- A) siano state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
 - B) non siano stati istituiti canali di segnalazione, non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non sia conforme a quelle stabilite dalla normativa, nonché quando accerta che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

FONDAZIONE “S. CLELIA BARBIERI”