

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

PREMESSA

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "Whistleblowing" (in inglese soffiata nel fischietto) nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione dell'azienda e la segnala agli organi legittimati a intervenire (Responsabile per la funzione Whistleblowing). Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 1 co. 51 della Legge Anticorruzione 190/2012 che ha inserito nel D. Lgs. 165/2001 l'art. 54 bis 1 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti. La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

1.DEFINIZIONI

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 con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi del D. lgs. n. 24/2023, articolo 3, commi 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

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 interno.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno.

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: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Facilitatore: 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 cui al D. Lgs. n. 24/2023 articolo 3, commi 3 o 4, 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;

Funzione whistleblowing: funzione individuata dall'azienda quale destinataria delle segnalazioni whistleblowing e a cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interni.

2. DESTINATARI i destinatari della presente procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori, le persone che, pur non appartenendo alla FONDAZIONE RSA MASSIMO LAGOSTINA ENTE DEL TERZO SETTORE, operano su mandato o nell'interesse della medesima.

ESPONENTI AZIENDALI: l'Amministratore delegato, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del DECRETO, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della FONDAZIONE RSA MASSIMO LAGOSTINA ENTE DEL TERZO SETTORE o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

DIPENDENTI: i soggetti che intrattengono con l'azienda 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);

COLLABORATORI: i soggetti che intrattengono con l'azienda: (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. SCOPO DELLA PROCEDURA La presente procedura regola il procedimento attraverso cui è possibile effettuare segnalazioni di comportamenti illeciti e/o irregolarità che si dovessero verificare nel contesto lavorativo della Società.

La stessa procedura ha lo scopo di offrire istruzioni chiare e precise al segnalante in merito a oggetto, contenuti, destinatari, modalità e canali di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte in conformità al nostro ordinamento giuridico, al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di illecito ed incentivarne le segnalazioni.

La Fondazione, in conformità alla normativa vigente, ha adottato canali di segnalazione interni idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, nonché la riservatezza dell'identità del segnalante, a cui è altresì garantita la protezione da ritorsioni e/o trattamenti discriminatori e penalizzanti.

La presente procedura, inoltre, fornisce indicazioni per accedere, laddove sussistano le condizioni indicate dalla normativa applicabile, al canale di segnalazione esterno predisposto dall'ANAC.

Infine, la procedura riporta le condizioni richieste per poter procedere a una divulgazione pubblica.

La presente procedura non si applica:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- alle segnalazioni che riguardano violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi a tali aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- a) penalmente rilevanti;
- b) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a FONDAZIONE RSA MASSIMO LAGOSTINA ENTE DEL TERZO SETTORE o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda;
- c) suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- d) suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso FONDAZIONE RSA MASSIMO LAGOSTINA.

5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI 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.

A tal fine il segnalante (c.d. whistleblower) è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Pertanto, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- c) la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- d) 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;
- e) l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- h) Le segnalazioni anonime cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, presentate in conformità alla presente procedura, sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.
- i) Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

Inoltre, è opportuno indicare nella segnalazione se:

- i fatti oggetto di segnalazione sono stati appresi in prima persona o se sono stati riferiti al segnalante da terzi;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati portati a conoscenza anche di altre funzioni aziendali;
- i fatti oggetto di segnalazione sono stati trasmessi anche ad enti pubblici o ad ufficiali di polizia giudiziaria.

La segnalazione, oltre che completa ed esaustiva, deve essere tempestiva così da consentire una più efficiente attività di indagine.

Si ricorda che sulla persona che riceve la segnalazione gravano obblighi di riservatezza la cui trasgressione comporta, in capo alla stessa funzione, una responsabilità penale e civile; pertanto, il segnalante può fornire, senza temere alcun tipo di ripercussione, ogni informazione ritenuta utile all'indagine.

6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE La Fondazione ha individuato quale Destinatario delle Segnalazioni un ufficio dedicato, composto da personale specificamente formato al riguardo (c.d. "Ufficio Whistleblowing").

La segnalazione presentata a uno dei soggetti indicati o ricevuta da qualsiasi altro dipendente di FONDAZIONE RSA MASSIMO LAGOSTINA deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al referente incaricato di ricevere la segnalazione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) tramite specifica piattaforma individuata da FONDAZIONE RSA MASSIMO LAGOSTINA, che consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce - anche tramite strumenti di crittografia - la riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona Coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione: La piattaforma, accessibile attraverso il sito www.rsalagostina.it alla sezione "Informazioni" - *Eventi, Informative e Regolamenti*, mediante apposita sezione **Whistleblowing Lagostina** consente di reperire il portale WhistleTech. È possibile effettuare Segnalazioni Whistleblowing Anonime. A questo proposito, si segnala che la piattaforma consente la possibilità per il Segnalante di restare in contatto con l'Ufficio atto a ricevere le segnalazioni durante la gestione della Segnalazione Anonima, potendo fornire chiarimenti e/o integrazioni documentali attraverso un sistema di messaggistica che ne garantisce l'anonimato. Nondimeno, occorre tenere conto che l'invio di una Segnalazione Whistleblowing Anonima potrebbe rendere più difficoltoso l'accertamento della condotta segnalata e le interlocuzioni tra l'Ufficio preposto a ricevere le segnalazioni e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa.

- b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata dal segnalante in un incontro diretto con la persona incaricata di ricevere le segnalazioni (d'ora in poi funzione whistleblowing) che avrà cura di redigerne apposito processo-verbale, verificato e sottoscritto anche dal segnalante. Tale incontro verrà fissato dalla Funzione whistleblowing, su richiesta del segnalante, entro 30 giorni dalla richiesta di quest'ultimo dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

La persona che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

7. RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE

È compito del responsabile della funzione whistleblowing garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura del responsabile della funzione whistleblowing a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna sarà protocollata a cura del responsabile della funzione whistleblowing. La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti. 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 è 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.

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:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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 ritenga essa fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'ufficio preposto, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulta indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante. Gravano sul responsabile della funzione procedimenti disciplinari (risorse umane) gli stessi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante, cui sono tenuti i componenti dell'ufficio whistleblowing.

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. 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. 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. Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'ufficio whistleblowing che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti. 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. Resta inteso che la FONDAZIONE RSA MASSIMO LAGOSTINA potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

8. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Al fine di assicurare una efficiente e tempestiva gestione della segnalazione, la Funzione whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Più nello specifico, acquisita la segnalazione mediante uno dei summenzionati canali, la Funzione whistleblowing procede a dare avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data della sua acquisizione.

La stessa Funzione whistleblowing effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità. La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata dalla Funzione whistleblowing per i seguenti motivi:

a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore ed indicate nel precedente paragrafo 4;

b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che possono presentare segnalazioni;

c) 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;

d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite. Resta inteso che la Funzione whistleblowing, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, qualora le informazioni fornite in un primo momento dal segnalante non siano ritenute sufficienti per le attività di indagine e/o la segnalazione non risultasse idonea per identificare ipotesi di violazione, potrà richiedere al segnalante, attraverso le modalità e i recapiti eventualmente indicati da quest'ultimo, elementi integrativi. Il segnalante entro 30 giorni deve inviare le integrazioni richieste; decorso tale termine, la segnalazione sarà archiviata per impossibilità di procedere o per infondatezza della stessa.

In ogni caso verrà dato riscontro alla segnalazione e sarà comunicato al segnalante la motivazione dell'archiviazione.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come whistleblowing, viene avviata l'istruttoria: l'attività di verifica sulla fondatezza di quanto riportato nella segnalazione è affidata alla Funzione whistleblowing che dovrà avviare, senza indugio, un'indagine tempestiva ed accurata nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti.

Nel corso della verifica, la Funzione whistleblowing potrà svolgere ogni attività ritenuta necessaria o opportuna a tal fine, ivi compresa l'audizione del segnalante, della persona coinvolta nella presunta violazione e di eventuali altri soggetti che possano riferire

circostanze utili ai fini delle indagini, adottando le necessarie cautele, nonché richiedere al segnalante, se necessario, integrazioni. La Funzione whistleblowing potrà inoltre avvalersi di un team di investigazione (personale dell'organizzazione o esperti esterni).

All'esito della verifica e comunque entro 3 mesi dalla data in cui è stato inviato al segnalante l'avviso di ricevimento, o in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, la Funzione whistleblowing fornirà riscontro alla segnalazione e redigerà una relazione riepilogativa dell'attività di indagine posta in essere e dei risultati emersi in occasione della stessa.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, la Funzione whistleblowing in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) sollecitare la Società a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente nei casi previsti dalla legge;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al **Responsabile della struttura di appartenenza** dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) Adottare eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari, come l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- d) Proporre la modifica delle procedure organizzative al fine di prevenire ulteriori casi di violazione;
- e) Provvedere all'applicazione delle tutele previste dalla norma nei confronti del personale, che ha inviato la segnalazione o ne è stato coinvolto durante la fase di indagine.

In caso contrario, laddove all'esito della verifica la segnalazione risultasse infondata, la Funzione whistleblowing provvederà all'archiviazione della stessa.

Si ricorda che, qualsiasi violazione degli obblighi di riservatezza commessa dalla Funzione whistleblowing o dal personale dell'organizzazione, determina l'immediata applicazione del sistema sanzionatorio adottato dalla Fondazione o ulteriori provvedimenti a norma di legge.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile designato assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

SEGNALAZIONI ESTERNE

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha predisposto un canale per le segnalazioni esterne che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta da ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica, nonché attraverso la richiesta di un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Eventuali segnalazioni esterne presentate a soggetti diversi dall'ANAC saranno trasmesse a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento.

Le segnalazioni esterne possono essere presentate con le modalità sopra indicate se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interno non risulta attivo o non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 24/2023;
- la segnalazione interna precedentemente inviata dal segnalante non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile e accessibile, tutte le informazioni relative a:

- illustrazione delle misure di protezione per il segnalante;
- i propri contatti (numero di telefono, recapito postale, indirizzo di posta elettronica ordinaria e certificata);
- le istruzioni sull'utilizzo del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal D. Lgs. n. 24/2023;
- le modalità con le quali ANAC può richiedere al segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, i tipi di riscontro che ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
- l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC.

Il sito internet dell’Autorità Nazionale Anticorruzione è accessibile al seguente indirizzo:
<https://www.anticorruzione.it/>.

10.DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica rendendo 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 quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna oppure ha effettuato direttamente una segnalazione esterna ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e alle stesse non è stato dato riscontro nei termini previsti dal Decreto;

- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l’autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Al di fuori di queste condizioni la divulgazione pubblica non può considerarsi lecita.

11. RESPONSABILITA’ DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura. 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. Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

12.TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L’identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate senza il consenso espresso dello stesso segnalante a persone diverse da quelle competenti a

ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (art. 29 e 32) e del D.lgs. 196/2003 (art. 2-quaterdecies).

Nel caso in cui la segnalazione comporti l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del segnalante sarà tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e comunque non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Qualora si tratti, invece, di un procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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. 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 utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso sarà previamente trasmessa al segnalante una comunicazione scritta con le motivazioni che richiedono il disvelamento della sua identità.

È altresì tutelata la riservatezza della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni effettuate in forma orale. La violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce fonte di responsabilità disciplinare in base a quanto disposto dal sistema disciplinare adottato dalla Società, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

13. DIVIETO DI RITORSIONE

La Fondazione garantisce al segnalante l'applicazione delle misure di protezione nel caso in cui:

1. al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni trasmesse fossero vere;
 2. la segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dalla presente procedura.
- I motivi che inducono la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente la violazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Non sarà tollerata alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare il D. Lgs. 24/2023 individua, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie che, qualora poste in essere in ragione della segnalazione, costituiscono ritorsione:

- 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 merito negative o le 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 la 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.

Salvo adire le vie legali, nell'ipotesi in cui il segnalante si renda civilmente o penalmente responsabile in relazione a quanto dichiarato, la Società provvederà ad adottare le azioni ritenute più opportune contro chiunque dovesse porre in essere, o minacciare di porre in essere, atti di ritorsione contro lo stesso segnalante.

Nel caso in cui un dipendente della Fondazione ritenesse di aver subito una ritorsione a causa della segnalazione effettuata, potrà informare la Funzione whistleblowing la quale si attiverà per tutelare il segnalante secondo quanto previsto dalla legge.

Inoltre, il segnalante che ritenga di aver subito, in ragione della segnalazione effettuata, condotte ritorsive, di qualsivoglia genere ed estrinsecantesi in qualsivoglia tipologia di provvedimento, potrà darne comunicazione all'ANAC che informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

In particolare, saranno considerati nulli tanto il licenziamento ritorsivo del segnalante (che ha diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi della normativa applicabile), quanto il mutamento di mansioni ex art. 2103 del codice civile ed ogni altra misura ritorsiva o adottata nei suoi confronti e collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023, ivi compreso il divieto di ritorsione, si applicano anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

Si evidenzia che, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la tutela prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare nel caso in cui venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

14. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice Privacy. La Fondazione ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR. Il rapporto con fornitori esterni che trattano dati personali per conto della Società è disciplinato tramite un accordo sul trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 28 del GDPR

che definisce la durata, la natura e la finalità del trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento, in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del GDPR. Le persone competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni ai sensi della presente Procedura devono essere autorizzate a trattare i dati personali relativi alle Segnalazioni ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy. Ai Segnalanti e alle Persone Coinvolte devono essere fornite idonee informazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR. Con riferimento all'esercizio dei diritti e delle libertà dell'interessato, nel caso in cui lo stesso sia la Persona Coinvolta, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR non potranno essere esercitati (con richiesta al Titolare ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR) qualora ne possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante (v. articolo 2-undecies del Codice Privacy e articolo 23 del GDPR) e/o al perseguimento degli obiettivi di conformità alla normativa in materia di segnalazione di condotte illecite. L'esercizio dei diritti da parte della Persona Coinvolta (incluso il diritto di accesso) potrà essere esperito, pertanto, nei limiti in cui la legge applicabile lo consente e successivamente ad un'analisi da parte degli organismi preposti, al fine di contemperare l'esigenza di tutela dei diritti degli individui con la necessità di contrasto e prevenzione delle violazioni delle regole di buona gestione societaria ovvero delle normative applicabili in materia. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti, devono essere cancellati immediatamente.

15. INFORMAZIONE E FORMAZIONE Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro e pubblicate anche in una sezione dedicata del sito internet aziendale. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente. La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Fondazione in materia di compliance.