

WHISTLEBLOWING

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E DISCIPLINA DI TUTELA DEL SEGNALANTE

ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE
00	15/12/2023	Emissione

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO DEL DOCUMENTO.....	3
3. GLOSSARIO.....	3
4. PRINCIPI GENERALI	4
5. SOGGETTI LEGITTIMATI	4
6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
8. ESCLUSIONI	6
9. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	6
10. ACCESSO AL PORTALE E INVIO DELLA SEGNALAZIONE.....	7
11. ACCERTAMENTO, VALUTAZIONE E PRESA IN CARICO DELLA SEGNALAZIONE	9
12. PROCEDURA DI GESTIONE INTERNA DELLA SEGNALAZIONE.....	9
13. ESITI DELLA PROCEDURA	10
14. SEGNALAZIONI ESTERNE AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)	11
15. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ.....	11
16. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALANTE.....	11
17. DIVULGAZIONE E AGGIORNAMENTO	12

1. PREMESSA

Con il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 l'Italia ha recepito nel proprio ordinamento la Direttiva UE in materia di Whistleblowing (2019/1937).

L'istituto riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

La Fondazione Angelo Custode riconosce la portata di tale innovazione normativa e ne definisce l'applicazione all'interno della presente procedura, tesa alla tutela dei soggetti di cui al successivo punto 5 che intendano segnalare fatti illeciti conosciuti nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

L'organizzazione ha difatti ritenuto importante disciplinare tempestivamente questi aspetti, improntati al perseguimento di una cultura della legalità e della buona Governance.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

La finalità della presente procedura è quella di fornire indicazioni normative ed operative ai soggetti segnalanti, con particolare riguardo a:

- Chi può effettuare una segnalazione.
- Cosa può essere segnalato.
- Come si effettua una segnalazione.
- Chi riceve la segnalazione.
- Come viene gestita una segnalazione.
- Le tempistiche di evasione di una segnalazione.
- Le forme di tutela garantite dal procedimento.
- Le forme di responsabilità dei soggetti coinvolti.

Si precisa che oggetto della segnalazione ai sensi del D.lgs. 24/2023 sono anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 'Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica'; pertanto, eventuali violazioni (anche solo presunte purché adeguatamente circostanziate) del Modello 231 e del Codice Etico adottati dall'Organizzazione ai sensi del citato Decreto, dovranno essere segnalate attraverso il canale descritto nella presente procedura.

La procedura regola l'invio e la gestione delle segnalazioni di irregolarità, sin dal momento in cui il soggetto effettua la comunicazione fino ai successivi sviluppi (verifica di fondatezza, fase istruttoria, riscontro al segnalante in merito agli esiti delle attività di verifica, monitoraggio, archiviazione).

Oltre alle sanzioni previste dal D.lgs. 24/2023, l'inosservanza dei principi, delle regole di comportamento e dei presidi di controllo contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione del sistema disciplinare contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Organizzazione ai sensi del D.lgs. 231/2001.

3. GLOSSARIO

- *Organizzazione*: Fondazione Angelo Custode.
- *Violazioni*: comportamenti, atti o omissioni lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato.
- *Soggetto segnalante (Whistleblower)*: persona fisica che effettua la comunicazione in merito alle violazioni apprese nel proprio contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con l'organizzazione, compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, i fornitori ed eventuali *partner*.
- *Soggetto segnalato*: persona cui si riferisce la segnalazione o persona implicata nella violazione segnalata.
- *Facilitatore*: persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.
- *Segnalazione*: la comunicazione (tramite il canale telematico individuato nella presente procedura) delle informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti nonché gli elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.
- *Segnalazione anonima*: comunicazione nella quale il segnalante non rileva la propria identità. Il sistema garantisce tale prerogativa, specificando che tale condotta potrebbe non consentire l'approfondimento e la completa gestione

della segnalazione stessa. Pertanto, la segnalazione anonima è consentita e ritenuta ammissibile purché adeguatamente circostanziata e dettagliata.

- *Modello 231*: insieme strutturato di regole e protocolli che definiscono la struttura dell'Organizzazione e la gestione dei suoi processi al fine di mitigare la potenziale commissione di illeciti previsti dal D. lgs. 231/2001.
- *Organismo di Vigilanza*: organo che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 adottato dall'Organizzazione.
- *Comitato Whistleblowing*: organo deputato alla ricezione e gestione delle segnalazioni, eletto in seno all'Organizzazione e composto da specialisti in ambito legale, privacy e data protection, relazioni sindacali.

4. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di segnalazione e gli stessi soggetti coinvolti nel riscontro e gestione delle comunicazioni operano nel rispetto delle normative sul tema e nei limiti dei poteri e deleghe conferite loro dalla legge e dagli Organi sociali, in ossequio ai regolamenti vigenti e in applicazione dei seguenti principi.

- Compliance normativa: il sistema di segnalazione risulta conforme alle richieste di legge e alle *best practice* nazionali e internazionali.
- Riservatezza: il sistema di gestione e i soggetti incaricati della ricezione ed esame delle segnalazioni assicurano la massima riservatezza delle comunicazioni e delle informazioni in esse contenute, nonché dei dati personali appresi nell'esercizio delle proprie funzioni.
- Terzietà, imparzialità e indipendenza: le caratteristiche tecniche della piattaforma, la struttura del Comitato Whistleblowing e la procedura di gestione garantiscono il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e imparzialità di giudizio.
- Protezione dati personali: il sistema garantisce la massima tutela dei dati personali immessi e trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni, con applicazione di misure di sicurezza tecniche ed organizzative ai sensi del Reg. UE 679/2016 (GDPR).
- Tutela del soggetto segnalante e del segnalato: tutela della riservatezza del segnalante, del segnalato, di eventuali altre persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, e tutela da condotte ritorsive (intese come qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ambito lavorativo in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto – es. licenziamento, sospensione, misure disciplinari, intimidazione, mancata conversione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, annullamento di un permesso).
- Risk based thinking: la pianificazione di gestione dell'evento illecito diffonde la cultura della sicurezza aziendale, che si concretizza nella conoscenza delle norme comportamentali e nella capacità, collettiva e dei singoli, di identificare e mitigare i rischi presenti nell'Organizzazione. L'approccio preventivo consente la traduzione dei principali rischi in opportunità.

5. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a:

- Lavoratori dipendenti dell'Organizzazione;
- Lavoratori autonomi o collaboratori che instaurano rapporti con l'Organizzazione;
- Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore dell'Organizzazione.
- Volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti) che prestano la propria attività presso l'Organizzazione
- Membri di Organi sociali e persone che esercitano presso l'Organizzazione funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

Il segnalante è tutelato anche qualora la segnalazione avvenga durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (rapporto di lavoro non ancora instaurato), durante il periodo di prova, successivamente allo scioglimento del rapporto (laddove le informazioni o l'evento sia accaduto nel corso del rapporto giuridico). Le tutele accordate al segnalante sono estese anche al facilitatore, alle persone del medesimo contesto lavorativo con uno

stabile legame affettivo o di parentela del segnalante, ai colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante.

- Tutti i destinatari del Modello 231 adottato dall'Organizzazione (organi sociali, dipendenti, collaboratori e fornitori già sopra richiamati, nonché utenti ed eventuali ulteriori categorie di soggetti che l'organo amministrativo di concerto con l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla Fondazione)

6 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Può formare oggetto di una segnalazione qualsiasi comportamento, atto od omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione e che configuri un:

- Illecito civile.
- Illecito penale.
- Illecito amministrativo.
- Illecito contabile.
- Illecito penalmente rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 compiuto da esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio dell'ente.
- Illeciti riguardanti i settori degli appalti pubblici, mercati finanziari, 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 salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali (privacy), sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- Lesione degli interessi finanziari dell'Unione.
- Violazione riguardante il mercato interno UE.
- Comportamenti contrari al Modello 231 e Codice Etico dell'Organizzazione, nonché alle procedure interne adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 anche se non direttamente costituenti reato.
- Condotte illecite rilevanti per le Pari Opportunità.
- Discriminazioni di genere.
- Mobbing, molestie e atti persecutori in ambito lavorativo.

7 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Effettuare una segnalazione significa comunicare informazioni sulle violazioni apprese nel proprio contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con l'Organizzazione.

Qualora un soggetto abbia fondato motivo di ritenere che si sia verificata o che possa verificarsi una delle sopraelencate violazioni, ha la facoltà di inoltrare una segnalazione per mezzo del portale SEGNALO.COESI.COOP.

Il sistema fornirà le corrette indicazioni per la formalizzazione della segnalazione, la quale dovrà contenere necessariamente tutti gli elementi utili a circoscrivere l'evento e le parti coinvolte, affinché possano essere effettuati gli accertamenti e le verifiche circa la fondatezza e l'oggettività.

Il testo redatto dovrà indicare:

- Generalità o altri elementi che consentano di identificare l'autore del fatto.
- Generalità o altri elementi che consentano di identificare altri soggetti eventualmente coinvolti.
- Descrizione della condotta (data, luogo, fatto, etc.) e di ogni altro indizio utile.
- Elementi di prova a suffragio di quanto descritto (documenti, fotografie, registrazioni, video, etc.).

Sebbene il portale consenta il rilascio di segnalazioni in forma anonima, si suggerisce di rendere le stesse rivelando la propria identità, al fine di consentire un maggiore approfondimento e una migliore gestione del caso. Come sopra specificato infatti, il sistema è dotato di protocolli di sicurezza che garantiscono la massima riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione; una comunicazione dei fatti trasparente e secondo il principio di buona fede consentirà una tempestiva risoluzione della criticità.

Si ricorda che la pubblicazione di eventuali contenuti atti a danneggiare o arrecare volontariamente pregiudizio al segnalato possono costituire fonte di responsabilità a carico del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

8 ESCLUSIONI

Sono da ritenersi escluse dal perimetro della presente procedura le segnalazioni inerenti a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale, che attengano ai propri rapporti individuali di lavoro.

Sono inoltre vietate le segnalazioni:

- fondate su meri sospetti, o comunque palesemente prive di fondamento e/o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;

relative a informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico.

9 DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione formulata tramite il portale sarà visibile al solo Comitato Whistleblowing, incaricato della ricezione, esame e riscontro.

Il Comitato Whistleblowing è nominato tra le figure consulenziali di Csa Coesi Impresa Sociale e si compone:

- di un esperto in materia di protezione dati personali (DPO);
- di un legale;
- di un esperto in materia di rapporti di lavoro e relazioni sindacali.

Il Comitato svolge il proprio incarico di gestione delle segnalazioni e, nello specifico:

- riceve ed esamina la comunicazione, verificandone i presupposti e re-indirizzando al segnalante (motivandone la decisione) i messaggi non pertinenti (es. segnalazioni che non costituiscono violazioni ai sensi della normativa in oggetto o segnalazioni non rilevanti in quanto, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche);
- valuta le azioni opportune da intraprendere, coinvolgendo le funzioni competenti e disponendo approfondimenti o archiviazione;
- garantisce la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni ricevute, a partire dall'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti;
- intrattiene comunicazioni con il segnalante, rendendo noto lo stato di avanzamento del procedimento.

Nelle eventuali e successive fasi di reindirizzamento e risoluzione, potranno essere coinvolti soggetti esterni all'Organizzazione, i quali ricoprono ruoli rilevanti per gerarchia, poteri o competenze ai fini dell'analisi del fatto accaduto. Anche in queste fasi sono da ritenersi validi ed imprescindibili i principi precedentemente elencati, con specifico riguardo alla riservatezza e alla buona fede.

L'Organismo di Vigilanza eletto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 con funzioni di garante del funzionamento e dell'osservanza del Modello di gestione, organizzazione e controllo, è coinvolto nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del Modello stesso e/o del Codice Etico. Il Comitato Whistleblowing informa tempestivamente l'OdV, affinché quest'ultimo possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria. La comunicazione avviene tramite indirizzo di Posta Elettronica Certificata odv-operabonomelli@pec.it. A tal fine, il Comitato Whistleblowing garantisce la massima riservatezza del segnalante, del segnalato, del facilitatore, di eventuali altre persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione oscurando ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione di tali soggetti. L'OdV, valutata l'ammissibilità della segnalazione si interfacerà con il Comitato per acquisire maggiori informazioni e, qualora i suddetti dati siano necessari all'indagine, anche all'OdV sarà esteso il dovere di riservatezza previsto dal D.lgs. 24/2023 e andranno assicurate le necessarie designazioni *privacy*.

L'OdV dovrà ricevere semestralmente dal Comitato Whistleblowing, all'indirizzo PEC sopra indicato, un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing* e proporre eventuali necessità di miglioramento.

10 ACCESSO AL PORTALE E INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Per effettuare una segnalazione collegarsi al portale <https://segnalo.coesi.coop/#/> tramite il proprio browser Internet e seguire le istruzioni per la compilazione dei form.

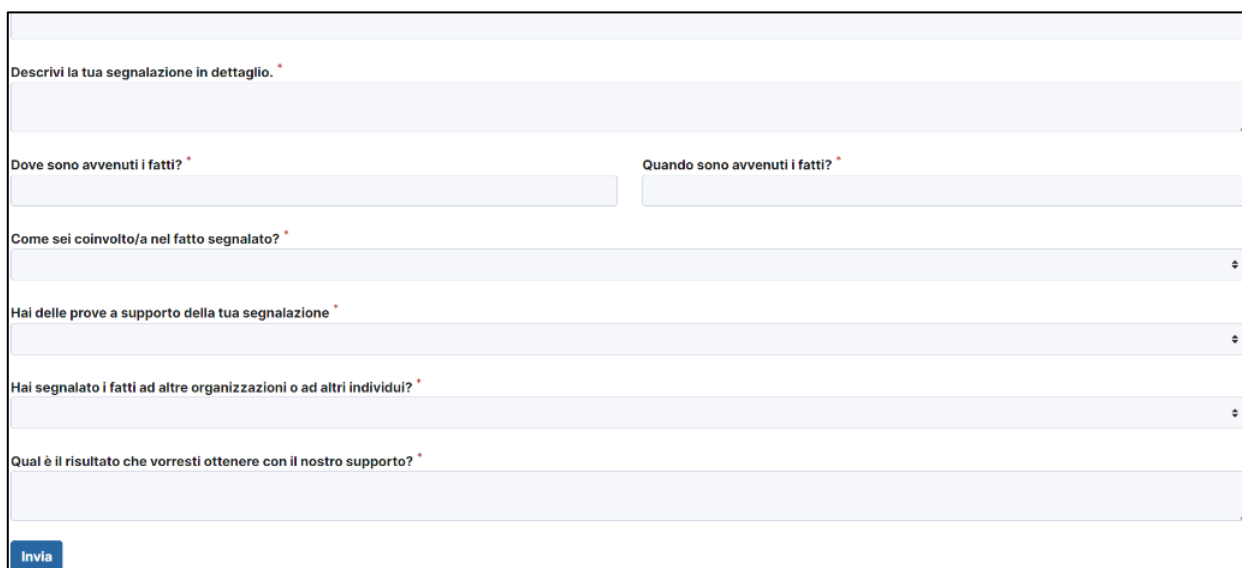
Il sistema propone altresì la connessione tramite Tor Browser, a maggior garanzia dell'anonimato, per la quale è necessario effettuare il download dell'applicativo e copiare e incollare l'indirizzo per raggiungere il portale.

- La schermata Home riporta il seguente messaggio. Potrai scegliere se inviare una nuova segnalazione o accedere al fine di verificare lo status di una comunicazione precedentemente effettuata:



The screenshot shows a web interface with a blue button labeled "Invia una segnalazione" at the top. Below it, the text reads "Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta." followed by a text input field and a blue button labeled "Accedi".

Cliccando sul bottone "invia una segnalazione" verrete condotti ad una pagina con campi preformati da compilare o selezionare:



The screenshot shows a form with several sections, each with a label and a text input field:

- Descrivi la tua segnalazione in dettaglio. *
- Dove sono avvenuti i fatti? *
- Quando sono avvenuti i fatti? *
- Come sei coinvolto/a nel fatto segnalato? *
- Hai delle prove a supporto della tua segnalazione? *
- Hai segnalato i fatti ad altre organizzazioni o ad altri individui? *
- Qual è il risultato che vorresti ottenere con il nostro supporto? *

At the bottom left of the form is a blue button labeled "Invia".

È prevista la possibilità di allegare documentazione a supporto della segnalazione effettuata e, nel campo lasciato libero per eventuali note, è possibile richiedere un incontro riservato con il Comitato Whistleblowing che dovrà svolgersi entro un termine di 15 giorni. Previo consenso del segnalante, il colloquio è documentato a cura del Comitato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione. Copia del verbale sarà consegnata al segnalante.

- Al termine della compilazione basterà cliccare il bottone “invia” per perfezionare la propria comunicazione e raggiungere la schermata finale:

Grazie. La tua segnalazione è andata a buon fine. Cercheremo di risponderti quanto prima.

Memorizza la tua ricevuta per la segnalazione.

5737 13

Usa la ricevuta di 16 cifre per ritornare e vedere eventuali messaggi che ti avremo inviato o se pensi che ci sia altro che avresti dovuto allegare.

[Vedi la tua segnalazione](#)

- A questo punto ti consigliamo di salvare la stringa numerica chiamata “ricevuta”, che dovrà essere utilizzata per i successivi accessi al portale e verifiche sull’andamento della segnalazione.
La schermata che comparirà all’accesso sarà la seguente:



Data	Ultimo aggiornamento	Scadenza	Stato
05-07-2023 17:01	05-07-2023 17:01	04-10-2023	Nuova

Risposte al questionario

Descrivi in poche parole la tua segnalazione.

11 ACCERTAMENTO, VALUTAZIONE E PRESA IN CARICO DELLA SEGNALEZIONE

Il Comitato Whistleblowing riceve le segnalazioni attraverso il canale dedicato (portale SEGNALO.COESI.COOP) ed effettua le seguenti attività, suddivise per fasi:

- FASE 1: analisi del contenuto della comunicazione (soggetti coinvolti, descrizione evento, documentazione allegata) e valutazione di sussistenza dei presupposti per la presa in carico. In questa fase viene svolta un'indagine circa l'attendibilità della segnalazione e la concreta possibilità di approfondire i fatti descritti; in difetto, si determinano i requisiti per l'archiviazione. Laddove la segnalazione afferisse a tematiche estranee alla normativa in esame e a quanto specificato nel paragrafo "oggetto della segnalazione", la stessa verrà reindirizzata al segnalante con indicazione della motivazione (es. segnalazioni che non costituiscono violazioni ai sensi della normativa in oggetto o segnalazioni non rilevanti in quanto, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche).. Il Comitato rilascia alla persona del segnalante avviso di ricevimento della comunicazione, nel termine perentorio di 7 giorni dall'avvenuta ricezione; l'avviso è inoltrato tramite portale SEGNALO. Si specifica che tutte le successive comunicazioni inerenti alla segnalazione verranno gestite tramite il portale, in applicazione delle misure di sicurezza e riservatezza richieste *ex lege*.

FASE 2: alla valutazione di pertinenza della comunicazione, segue l'analisi di dettaglio e l'individuazione, tra i componenti del Comitato, dei soggetti competenti per l'approfondimento, nonché delle funzioni aziendali da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta. A tali soggetti (es. professionisti esterni o funzioni interne all'Organizzazione) andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella presente procedura e nel Modello 231 ed espressamente sanzionati dal sistema disciplinare interno. Nel caso di segnalazioni riguardanti presunte violazioni ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il Comitato informa tempestivamente l'OdV, affinché quest'ultimo possa procedere con la valutazione dei fatti ed accertamento delle condotte, come meglio specificato nel paragrafo 9.

- FASE 3: comunicazione al segnalante degli sviluppi ed esito del procedimento.

Chiunque riceva una segnalazione rientrante nel campo di applicazione della presente procedura, a lui non destinata o erroneamente inviata, deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Comitato Whistleblowing, attraverso il canale di segnalazione interno e nelle modalità di cui al precedente paragrafo, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante (ove noto).

Il destinatario della segnalazione "errata" non può trattenere copia dell'originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Lo stesso è comunque tenuto alla riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione erroneamente ricevuta, nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della presente procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte dell'Organizzazione.

12 PROCEDURA DI GESTIONE INTERNA DELLA SEGNALEZIONE

L'istruttoria della segnalazione può comportare, come sopra specificato, il coinvolgimento di varie funzioni aziendali.

Il Comitato Whistleblowing avrà cura di acquisire atti e documenti, ovvero di richiedere il supporto delle funzioni individuate, sempre avendo cura di non esporre il segnalante, il segnalato, il facilitatore ed eventuali ulteriori soggetti coinvolti. A tali soggetti è esteso il dovere di riservatezza previsto dal D.lgs. 24/2023

Per quanto concerne la gestione di tali flussi comunicativi, sono stabilite le seguenti fasi:

- INTRODUZIONE: la segnalazione è indirizzata alla funzione aziendale di riferimento, in ossequio al principio di competenza. In questa fase non avvengono trasferimenti di informazioni all'esterno del portale, ma il Comitato si limita ad acquisire informazioni circa il possibile accadimento di fatti. In tale contesto la concertazione tra i soggetti

comporta l'evasione entro e non oltre 2 giorni lavorativi ed il rimando ad una fase successiva di approfondimento o la previsione di eventuale archiviazione.

- **APPROFONDIMENTO:** laddove vi siano fondate ragioni di ritenere che la condotta sia stata posta in essere, il Comitato pianifica un incontro entro 2 giorni lavorativi con la funzione individuata per competenza, alla presenza della Direzione dell'Organizzazione. Non è esclusa la possibilità di condivisione del tema con il Responsabile Risorse Umane, qualora la vicenda lo richieda. La fase di approfondimento deve condurre all'analisi della condotta e alla definizione degli estremi per i successivi interventi.

Il segnalante è informato dell'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il Comitato Whistleblowing può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere (riscontro sulla natura dell'istruttoria, se ancora in corso).
- **DEFINIZIONE:** l'ultima fase di gestione interna comporta la definizione delle misure da adottare per la repressione e/o sanzione della condotta, rimessa alle competenti autorità giudiziarie o disciplinari. Il Comitato Whistleblowing trasmette all'organo di indirizzo dell'Organizzazione il proprio parere affinché quest'ultimo individui i provvedimenti più opportuni da intraprendere in conseguenza dell'accaduto, ivi inclusi – sussistendone i presupposti – i provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori degli illeciti e/o delle irregolarità, già previsti da CCNL. Allo stesso modo il Comitato provvede, trasmettendo adeguata relazione, ove accerti che la segnalazione, rivelatasi infondata in seguito agli opportuni accertamenti, appaia essere stata trasmessa in ragione di una condotta del segnalante viziata da dolo o colpa grave, affinché venga valutata l'opportunità di intraprendere nei confronti dello stesso gli opportuni provvedimenti disciplinari.

L'istruttoria così come descritta consta di un'attività di verifica e analisi dei fatti segnalati, condotta con l'adozione delle necessarie cautele a garanzia della riservatezza del segnalante, del segnalato e di eventuali soggetti coinvolti.

Si ricorda, peraltro, che tale obbligo di riservatezza resta in capo al Comitato Whistleblowing e deve essere garantito anche nelle operazioni che eventualmente si terranno all'esterno del portale SEGNALO, in ottica di tutela dei soggetti coinvolti nei fatti descritti e nell'accertamento degli stessi. Tale obbligo si estende ai professionisti terzi, alle funzioni interne all'Organizzazione e all'OdV qualora individuati dal Comitato come soggetti competenti per la valutazione e analisi della segnalazione.

13 ESITI DELLA PROCEDURA

- **ARCHIVIAZIONE:** laddove il segnalante non sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione, o i fatti segnalati non rientrino nell'ambito di applicazione della normativa, siano privi di fondamento o non possano essere provati con sufficienti evidenze, viene disposta l'archiviazione.
- **REVISIONE DI PROCESSI:** in caso di segnalazioni infondate che abbiano però evidenziato carenze procedurali interne, può essere disposta la regolamentazione della materia da parte delle funzioni competenti.
- **SEGNALAZIONE ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA:** qualora l'attività istruttoria abbia consentito la raccolta di elementi tali da far emergere possibili condotte illecite, il Comitato adisce l'Autorità Giudiziaria competente, ovvero tramette gli atti alla funzione disciplinare. In questa fase, su richiesta dell'Autorità Giudiziaria adita, il Comitato Whistleblowing potrà essere tenuto a rivelare l'identità dei soggetti coinvolti.

14 SEGNALAZIONI ESTERNE AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)

La normativa prevede altresì la possibilità che la segnalazione avvenga attraverso canali esterni, predisposti da ANAC in ossequio ai principi di riservatezza richiamati dalla legge (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Nello specifico, la persona può effettuare una segnalazione esterna solo se, al momento della sua presentazione, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto stabilito dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero 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.

15 ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ

Le comunicazioni relative a segnalazioni aperte tramite il portale saranno conservate sulla piattaforma in cloud che ospita il servizio, con applicazione di misure di sicurezza tecniche ed organizzative che garantiscono la riservatezza dei dati e, al tempo stesso, la loro fruibilità e disponibilità. La conservazione avverrà per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, in ogni caso, 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 al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del segnalato o del segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la segnalazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Le segnalazioni effettuate mediante incontro diretto saranno documentate per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

La segnalazione orale effettuata durante un incontro diretto, previo consenso del segnalante, può essere documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo oppure mediante verbale sottoscritto dal segnalante e dal Comitato Whistleblowing.

16 MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALENTE

L'inoltro di una segnalazione tramite il portale SEGNALO assicura la massima riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni rese dallo stesso e dai soggetti comunque coinvolti nel procedimento. L'organizzazione esclude altresì l'adozione di strumenti ritorsivi con effetti sul rapporto o sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi correlati alla presentazione della segnalazione, in piena applicazione delle misure di tutela previste dagli artt. 16 e ss. del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Perdita delle tutele

Si ricorda che restano salve le ipotesi di responsabilità penale, civile e disciplinare derivanti da condotte calunniose o diffamatorie ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, nonché le forme di responsabilità correlate a forme di abuso o strumentalizzazione della presente procedura, quali segnalazioni infondate e preordinate al danneggiamento del denunciato o di altri soggetti.

Resta pertanto valida la responsabilità penale e disciplinare del segnalante dipendente nell'ipotesi di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (ex art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite.

Non viene inoltre garantita alcuna protezione al segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potrebbero essere previste le seguenti sanzioni in capo al segnalante in caso di negligenza:

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Nello specifico, nel caso in cui emergessero elementi oggettivi comprovanti l'invio di segnalazioni in malafede o con colpa grave, il Comitato informa tempestivamente l'organo di indirizzo dell'Organizzazione e le funzioni aziendali competenti affinché possano adottare gli adeguati provvedimenti.

Contestualmente il segnalato viene messo a conoscenza della presenza di tali violazioni affinché, ove occorra, egli sia in condizione di esercitare il suo diritto di difesa ed eventualmente agire nelle sedi opportune nei confronti del segnalante. Qualsiasi illecito o abuso della presente procedura commesso da terze parti con le quali l'Organizzazione intrattiene rapporti contrattuali (quali fornitori, consulenti/collaboratori esterni, *partner*, ecc.), viene sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali. Le sanzioni possono comportare, inoltre, il divieto di instaurare nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati.

17 APPROVAZIONE, DIVULGAZIONE E AGGIORNAMENTO

La presente procedura è adottata dall'organo di indirizzo dell'Organizzazione e condivisa con i lavoratori dell'organizzazione e con le terze parti che collaborano in virtù di partnership e/o contratti di servizio.

Il Comitato Whistleblowing è responsabile dell'aggiornamento della procedura, dei documenti correlati e della piattaforma SEGNALO, necessitata da adeguamenti normativi o da eventuali indicazioni dell'OdV.

L'Organizzazione garantisce la massima diffusione della procedura attraverso l'inoltro a mezzo posta elettronica ai lavoratori, l'affissione in bacheca e la pubblicazione sul sito internet aziendale. Sono pianificate altresì attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente (indipendentemente dall'inquadramento contrattuale), finalizzate ad assicurare la consapevolezza e la corretta interpretazione del procedimento di segnalazione adottato.

*** **