

Procedura di Whistleblowing

Sommario

PREMESSA	3
INTRODUZIONE.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. Esterni.....	3
2. Interni	4
SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	4
DESTINATARI DELLA PROCEDURA	4
CANALI DI SEGNALAZIONE.....	5
SEGNALAZIONE INTERNA	5
1. Oggetto della segnalazione.....	5
2. Contenuto della segnalazione	6
3. Modalità di inoltro della segnalazione.....	7
ANALISI PRELIMINARE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	7
1. Invio di una Segnalazione e relativa registrazione	7
2. Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione.....	7
3. Valutazione della fondatezza della Segnalazione.....	8
4. Segnalazione fondata attinente al Codice Etico e/o al Modello 231/2001 della Fondazione	8
5. Segnalazione fondata che riguarda i vertici della Fondazione	8
6. Condivisione delle risultanze.....	8
7. Tenuta dei dati contenuti nella Segnalazione.....	9
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA UNA SEGNALAZIONE.....	9
1. Tutela del segnalante	9
2. Tutela del segnalato	10
3. Trattamento dei dati personali.....	10
RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	10
SEGNALAZIONE ESTERNA	11
1. Oggetto della segnalazione esterna	11
2. Modalità di inoltro della segnalazione esterna	11

3. Divieto di ritorsioni	12
4. Sanzioni applicabili da ANAC	12
DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	13
DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA ORDINARIA O CONTABILE.....	13
SANZIONI	13
INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE	14
DISPOSIZIONI FINALI	14
Adozione, efficacia e modifiche	14
Allegato n. 1: Modulo di segnalazione Whistleblowing.....	15
Allegato n. 2: Informativa ai sensi del D. Lgs. 196/2003	18

PREMESSA

Il Whistleblowing è uno strumento attraverso il quale un soggetto qualificato, titolare di un rapporto giuridico, può segnalare condotte ed atti illeciti.

La presente procedura ha per scopo quello di:

- Per il segnalante: avere conoscenza dei propri diritti, delle corrette procedure, dell'estensione e dei limiti della sua tutela;
- Per il soggetto ricevente della segnalazione: conoscere il perimetro del proprio compito e le connesse responsabilità;
- Per soggetti terzi eventualmente menzionati nella segnalazione: avere conoscenza di quale possa essere la trattazione dei dati che li riguardano e di quale tipo di accesso sia possibile agli stessi dati.

INTRODUZIONE

Il sistema Whistleblowing è una misura che mira a prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi, contribuendo a far emergere situazioni che pregiudicano la buona amministrazione e l'interesse collettivo.

Il Whistleblowing permette al dipendente della Fondazione "Martinelli-Granata-Piantoni" Onlus di segnalare (in forma anonima o riservata) informazioni riguardo ad un fatto, una condotta illecita o irregolare successa, percepita (o al rischio della stessa), nelle modalità indicate di seguito affinché l'organo deputato possa agire ed intervenire efficacemente al riguardo.

Chi segnala fatti di corruzione rilevati durante l'attività lavorativa manifesta un coinvolgimento eticamente corretto e una impostazione culturale che contribuisce a prevenire fenomeni corruttivi. Il sistema Whistleblowing garantisce la tutela della riservatezza e l'anonimato nel rispetto della legge. La Fondazione ha conformato la propria attività al rispetto dei principi di legalità, correttezza e prevenzione della corruzione, ha adottato misure integrative al Modello di organizzazione, gestione e controllo (D. Lgs. 231/2001), volte a prevenire fenomeni corruttivi e ha definito un codice etico e di comportamento, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tra gli strumenti finalizzati alla prevenzione di fenomeni corruttivi, la Fondazione ha previsto l'adozione di una specifica "Procedura" per la gestione delle segnalazioni di violazioni, aventi ad oggetto il sospetto di eventuali condotte illecite.

Il sistema Whistleblowing, conosciuto come una misura di prevenzione e contrasto alla corruzione, in quanto meccanismo di disvelamento di illeciti all'interno del luogo di lavoro, ha anche la funzione di rendere possibile la soluzione di problemi da parte del datore di lavoro e creare un ambiente favorevole alla comunicazione tra dipendenti e datore di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Esterni

- Legge 190/2012 in materia di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";
- D. Lgs. 165/2001 relativo a "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- L. 179/2017 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";
- Piano Nazionale Anticorruzione;
- D. Lgs. 196/03 e Regolamento UE n. 679/2006 (GDPR) e disposizioni interne collegate alla materia della "Privacy";

- D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)".

2. Interni

- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Fondazione;
- Codice Etico ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Regolamento interno del personale;
- Linee Guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing).

SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Con la presente procedura, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo 231/2001, si vogliono fornire chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni. A tal fine, la presente procedura:

- definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di segnalazione;
- identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- identifica i canali attraverso cui effettuare la segnalazione;
- identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

DESTINATARI DELLA PROCEDURA

La presente procedura trova applicazione nei confronti di tutti coloro che, nello svolgimento delle proprie mansioni per conto della Fondazione "Martinelli-Granata-Piantoni" Onlus rilevino il compimento di illeciti e/o irregolarità da parte di altri soggetti dipendenti o terzi a danno della Fondazione o di terze parti a cui la Fondazione sia legata da vincoli contrattuali.

Nello specifico, possono essere considerati destinatari:

- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Organismo di Vigilanza (OdV);
- tutti i dipendenti della Fondazione "Martinelli-Granata-Piantoni" Onlus;
- i collaboratori, i clienti, i fornitori, i consulenti e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con la Fondazione "Martinelli-Granata-Piantoni" Onlus.

N.	Ruolo	Funzione
1	Il segnalante	È il destinatario della Procedura che effettua la segnalazione: dirigenti, dipendenti, collaboratori, appaltatori, fornitori, consulenti e prestatori d'opera della Fondazione.
2	L'Organismo di Vigilanza	<p>a. È l'organismo previsto dal D. Lgs. 231/2001 e nominato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione quale organo indipendente e autonomo incaricato di vigilare sul rispetto del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.</p> <p>b. È il responsabile nominato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione incaricato della predisposizione e della verifica dell'attuazione delle misure Integrative</p>

		anticorruzione. È il soggetto "Responsabile Designato" per gestire le segnalazioni di violazioni.
--	--	---

CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

SEGNALAZIONE INTERNA

1. Oggetto della segnalazione

Segnalazioni consentite

I Destinatari della presente procedura possono segnalare:

- condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico, del Regolamento del personale, del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e delle Misure Integrative adottati dalla Fondazione;
- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- condotte illecite, presunte o effettive, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

Al fine di agevolare l'identificazione dei fatti che possono essere oggetto di segnalazione, si riporta di seguito un elenco, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di condotte/comportamenti rilevanti:

- corruzione attiva e/o passiva e cattiva amministrazione, abuso o eccesso di potere o reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi o irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali o nella formazione del bilancio d'esercizio o violazione di norme in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro e di controlli o assunzioni non trasparenti;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo delle Autorità di Vigilanza (ad es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti o azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Fondazione.

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:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice Etico, Regolamento del personale, Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale alla Fondazione o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Fondazione stessa.

La segnalazione può riguardare:

- natura dei fatti: azioni o omissioni;
- compimento dei fatti: commessi o tentati.

Segnalazioni vietate

Ai fini dello svolgimento dell'istruttoria non verranno prese in considerazione, salvo eventuali richieste di integrazioni o la trasmissione agli organi competenti:

- le segnalazioni aventi esclusivamente ad oggetto doglianze e/o lamenti e/o rivendicazioni/istanze di carattere personale del segnalante o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti e/o voci;
- le segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- non è ammesso il ricorso a espressioni ingiuriose;
- non è consentito l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- non è consentito l'invio di segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- non è consentito l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- non è consentito l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato;
- le segnalazioni inerenti a fatti che non siano riferibili né al personale né nell'ambito di funzionamento della Fondazione;
- è vietato e sanzionabile l'invio di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

Si specifica che, nei casi di invio di segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante. Inoltre, la riservatezza del Segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di altri enti pubblici originatesi a seguito della segnalazione stessa.

Segnalazioni anonime

La disciplina del Whistleblowing e le conseguenti tutele non si applicano alle segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore: la tutela tipica dell'istituto verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificati.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime 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 tale da far emergere fatti e situazioni concretamente rilevanti e riferibili a contesti determinati al momento della segnalazione.

2. Contenuto della segnalazione

Il Whistleblower (il segnalante) è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche le notizie che sono state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

3. Modalità di inoltro della segnalazione

La Fondazione "Martinelli-Granata-Piantoni" Onlus mette a disposizione dei Destinatari un apposito canale informatico criptato e sicuro, che garantisce la completa tutela del segnalante. Detto canale informatico rappresenta l'unico strumento da utilizzare obbligatoriamente per effettuare una segnalazione. Per utilizzare la piattaforma dedicata alla procedura di Whistleblowing è necessario è accedere al sito internet della Fondazione nella sezione dedicata a "Amministrazione Trasparente, sottosezione Whistleblowing", dove è possibile consultare la presente Procedura.

Tutte le segnalazioni sono ricevute dall'Organo di Vigilanza della Fondazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate attraverso la seguente modalità:

a mezzo canale informatico dedicato alla procedura Whistleblowing al quale è possibile accedere attraverso il sito internet della Fondazione al seguente indirizzo: www.rsacologne.it, sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Whistleblowing".

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche o scritte e, comunque, quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

ANALISI PRELIMINARE E VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

1. Invio di una Segnalazione e relativa registrazione

All'atto della ricezione di una segnalazione, trasmessa attraverso il canale informatizzato, l'Organo di Vigilanza della Fondazione provvede ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consente l'identificazione univoca.

Provvede dunque a compilare l'apposito Registro delle segnalazioni (su supporto informatico riservato e su base annuale) contenente almeno i seguenti campi (il registro deve essere aggiornato coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura):

- Id/protocollo identificativo;
- data di ricezione;
- canale di ricezione della segnalazione;
- esito della fase di valutazione sull'ammissibilità della segnalazione;
- esito della fase di valutazione della fondatezza della segnalazione;
- condivisione delle risultanze;
- conclusione.

2. Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, l'Organo di Vigilanza ha a disposizione 5 giorni per valutarne l'ammissibilità e rilevare la sussistenza dei seguenti requisiti, essenziali per la segnalazione:

- il segnalante è tra i destinatari del Whistleblowing;
- vi è l'interesse all'integrità della Fondazione;
- la condotta segnalata rappresenta un illecito.

Qualora solo il primo requisito non dovesse sussistere, la segnalazione verrà presa in considerazione dall'Organo di Vigilanza della Fondazione, ma non sarà garantita la tutela alla riservatezza del segnalante.

Qualora solo il secondo requisito non dovesse sussistere, l'Organo di Vigilanza procede alla cancellazione dal sistema della segnalazione ricevuta.

Qualora solo il terzo requisito non dovesse sussistere, l'Organo di Vigilanza procede alla cancellazione dal sistema della segnalazione ricevuta.

Nel caso di segnalazione vietata, l'Organo di Vigilanza valuta la possibilità di effettuare una comunicazione all'Autorità Giudiziaria.

3. Valutazione della fondatezza della Segnalazione

Dichiarata e annotata nel Registro delle segnalazioni l'ammissibilità della segnalazione, l'Organo di Vigilanza avvia un'attività di verifica e di analisi al fine di valutarne la fondatezza.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organo di Vigilanza che vi 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 sui fatti segnalati, con l'adozione delle necessarie cautele. L'attività dell'Organo di Vigilanza non è di effettivo accertamento dei fatti, ma si sostanzia nel compiere una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto segnalato. Per lo svolgimento dell'attività istruttoria, l'Organo di Vigilanza può richiedere ulteriori informazioni al segnalante, può acquisire atti e documenti dagli uffici dell'amministrazione, può avvalersi del supporto di altre figure di riferimento della Fondazione, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Per la definizione dell'istruttoria, il termine è di 30 giorni, che decorrono dalla data di avvio della stessa, fermo restando che, laddove si renda necessario, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare l'Organo di Vigilanza a estendere i predetti termini fornendone adeguata motivazione.

Se la segnalazione non risulta fondata, l'Organo di Vigilanza procede con l'archiviazione, motivando adeguatamente la propria scelta al Segnalante.

Se la segnalazione risulta fondata, l'Organo di Vigilanza trasmette, qualora ne rilevasse la necessità, una relazione di risultanze istruttorie alle autorità esterne in relazione ai profili di illiceità riscontrati, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del segnalante e del segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al segnalante.

4. Segnalazione fondata attinente al Codice Etico e/o al Modello 231/2001 della Fondazione

In caso di segnalazione fondata attinente alle disposizioni contenute nel Codice Etico e/o nel Modello organizzativo 231/2001 della Fondazione, l'Organo di Vigilanza predispone una relazione di risultanze istruttorie, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del segnalante e del segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al segnalante.

5. Segnalazione fondata che riguarda i vertici della Fondazione

Anche nel caso di segnalazioni fondate che riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Fondazione o il Revisore dei conti, l'organo deputato a valutare la segnalazione è l'Organo di Vigilanza.

6. Condivisione delle risultanze

In considerazione di tutte le attività svolte dall'Organo di Vigilanza e delle risultanze emerse, l'Organo di Vigilanza predispone una relazione finale sugli esiti delle verifiche effettuate, sulle eventuali carenze riscontrate ed evidenziando, ove possibile, azioni di miglioramento.

L'Organo di Vigilanza preposto assicura che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del segnalante e del segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza

ombra di dubbi, al segnalante. La relazione finale verrà trasmessa e/o condivisa con le figure interessate per informare le funzioni aziendali coinvolte, nel caso si renda necessario intervenire con provvedimenti disciplinari.

Per la gestione del relativo procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al sistema disciplinare della Fondazione, a quanto riportato nel Codice Etico, nel Regolamento del personale e nel Modello 231/2001 della Fondazione.

L'Organo di Vigilanza rende conto nella Relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, l. 190/2012 del numero di segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento, assicurandosi che tale documentazione non contenga riferimenti all'identità del segnalante e del segnalato, né altri riferimenti impliciti che possano condurre, senza ombra di dubbi, al segnalante.

7. Tenuta dei dati contenuti nella Segnalazione

La segnalazione e la relativa documentazione deve essere opportunamente archiviata in formato elettronico e/o cartaceo a cura dell'Organo di Vigilanza e conservata, ai fini di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle attività svolte per dar loro doveroso seguito, per un periodo di 24 mesi dalla ricezione della segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed alla scadenza dei termini per proporre impugnazione.

In particolare, decorsi due mesi dalla chiusura di tutte le attività conseguenti all'accertamento dei fatti esposti nella segnalazione, qualora dalla stessa non derivi l'instaurazione di un procedimento giudiziario o disciplinare, la segnalazione e la relativa documentazione saranno ulteriormente conservati in forma segregata, sia dal punto di vista organizzativo - prevedendo un regime rafforzato di autorizzazioni per l'accesso alle predette informazioni aggiuntive e nei soli casi di verificata esigenza non altrimenti soddisfabile - sia dal punto di vista tecnico, prevedendo la conservazione separata delle informazioni aggiuntive rispetto ad ogni altro dato ed in un sistema diverso da quello ordinario di gestione delle segnalazioni, ad accesso rigorosamente limitato e tracciato.

Trascorsi i termini sopra indicati la segnalazione, e la relativa documentazione, sarà cancellata o anonimizzata.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA UNA SEGNALAZIONE

1. Tutela del segnalante

La Fondazione garantisce la tutela e la protezione contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla segnalazione di illecito.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi anche a tutti gli elementi della segnalazione che, anche indirettamente, possono consentire l'identificazione del segnalante: se per ragioni istruttorie, altri soggetti saranno messi a conoscenza della segnalazione l'Organo di Vigilanza provvederà all'oscuramento di tutti i dati.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, a meno che il contenuto dell'informazione non sia indispensabile per la contestazione dell'illecito.

Nella sola ipotesi in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi unicamente sulla segnalazione del segnalante, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del suo consenso, ma solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

La segnalazione del Whistleblower è inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

2. Tutela del segnalato

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo, la tutela riservata al segnalante va accordata anche al segnalato, avendo particolare riguardo nella fase di inoltro della segnalazione a terzi. La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione.

3. Trattamento dei dati personali

Si precisa, inoltre, che i dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D. Lgs. 196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 del GDPR;
- il soggetto segnalante dovrà ricevere unitamente al "Modulo di segnalazione di condotte illecite" una informativa di cui all'art. 13 del GDPR che specifichi le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della segnalazione e i diritti riconosciuti al segnalante dal Regolamento;
- il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti; inoltre, i dati personali saranno trattati per il tempo necessario per il raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta (es. valutazione e gestione della segnalazione); una volta esaurita la finalità di trattamento, i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato e successivamente cancellati o anonimizzati;
- sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della segnalazione;
- l'esercizio dei diritti da parte del segnalante o del segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-undecies del D. Lgs. 196/2003 come novellato dal D. Lgs. 101/2018, nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del segnalante;
- l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;
- i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della procedura di Whistleblowing.

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La procedura Whistleblowing non sottrae il segnalante dalla responsabilità penale e disciplinare 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 policy, 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.

SEGNALAZIONE ESTERNA

La segnalazione può anche essere effettuata esternamente, a favore dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), tramite i canali all'uopo attivati dalla medesima.

I casi in cui è possibile effettuare una segnalazione esterna sono:

- i canali di segnalazione di cui alla presente policy non sono stati concretamente attivati o non sono conformi a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 24/2023;
- il segnalante:
 - ha già effettuato una segnalazione interna che non ha avuto seguito;
 - 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;
 - ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

1. Oggetto della segnalazione esterna

La segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) deve aver ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

2. Modalità di inoltro della segnalazione esterna

L'art. 3 del Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC, in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, "Modalità di acquisizione delle segnalazioni esterne" sancisce quanto segue:

1. Per la trasmissione all'ANAC delle segnalazioni esterne effettuate in forma scritta il Whistleblower dovrà avvalersi prioritariamente della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'Autorità, compilando il modulo all'uopo predisposto (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).
2. In alternativa a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma orale mediante servizio telefonico con operatore messo a disposizione dall'Autorità ovvero, su richiesta motivata della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le modalità pubblicate nel sito istituzionale nonché nel rispetto delle linee guida adottate in materia dall'ANAC.

3. Le segnalazioni orali, oggetto di registrazione e successivo inserimento sulla piattaforma ANAC, avranno una durata non superiore a 15 minuti e potranno essere presentate esclusivamente nei giorni e nelle fasce orarie stabilite dall'Ufficio e rese note mediante pubblicazione nel sito istituzionale dell'ANAC.

3. Divieto di ritorsioni

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete in modo esclusivo ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Per ritorsione si intende 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, da intendersi come danno ingiustificato.

Esempi di comportamenti ritorsivi sono:

- 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.

4. Sanzioni applicabili da ANAC

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha la facoltà di applicare ai responsabili degli illeciti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono 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;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di perdita delle tutele, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Per divulgazione pubblica si intende 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.

La protezione prevista dal D. Lgs. n. 24/2023 è ammessa se, al momento della divulgazione pubblica, ricorra una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante 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.

DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA ORDINARIA O CONTABILE

Le linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali riconoscono ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle LLGG n. 469/2021, si precisa che qualora il Whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si rammenta in ogni caso che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal Whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

Resta fermo che, laddove il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 361 o 362 c.p. e poi venga discriminato per via della segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie cui è sporta la denuncia.

SANZIONI

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali violazioni delle misure a tutela del segnalante, segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il soggetto coinvolto o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura. Resta inteso che la Fondazione potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Le sanzioni 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.

Si richiamano qui e integralmente, da ultimo, le disposizioni e i principi generali contenuti nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale, con particolare riferimento al sistema disciplinare e sanzionatorio.

INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

La Fondazione intraprende ogni più utile iniziativa di sensibilizzazione sull'istituto sia mediante la divulgazione della presente procedura anche attraverso la pubblicazione sul sito internet sia mediante iniziative di formazione, informazione e organizzazione di giornate dedicate alla trasparenza.

DISPOSIZIONI FINALI

Adozione, efficacia e modifiche

La presente procedura di Whistleblowing (Versione n. 1/2023) è stata adottata, con funzione di parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo 231/2001, con verbale del Consiglio di Amministrazione della Fondazione "Martinelli-Granata-Piantoni" Onlus di Cologne n. 3 del 23.10.2023, con efficacia a decorrere dal 23.10.2023.

A tutti i Destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservarlo.

Ogni aggiornamento, modifica e revisione alla presente procedura di Whistleblowing devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.