

GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE
SEGNALAZIONI DI ILLECITI E TUTELA DEL SEGNALANTE

Rev. 2 del 17/12/2023

Rev.	Data	Parti Revisionate	Redazione	Verifica	Approvazione
2	17/12/23	Adeguamento D.Lgs. n. 24/2023			
1	06/04/21	Aggiornamento riferimenti CPV			
0	14/01/19	Prima emissione			

INDICE

Sommario

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2	RIFERIMENTI.....	3
3	DEFINIZIONI	4
4	SEGNALAZIONI	5
4.1	OGGETTO E SOGGETTI DELLE SEGNALAZIONI.....	5
4.2	CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE.....	5
4.3	DESTINATARI E CANALI DELLA SEGNALAZIONE	6
5	PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	8
5.1	RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
5.2	ANALISI DELLA SEGNALAZIONE.....	9
5.3	SEGNALAZIONI RELATIVE AD ORGANI SOCIALI.....	12
6	PROVVEDIMENTI DECISIONALI	12
6.1	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	12
6.2	PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI ORGANI SOCIETARI	13
6.3	PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI TERZI.....	13
6.4	MISURE CONSEGUENTI ED ULTERIORI.....	13
7	TUTELA DEL SEGNALANTE.....	14
7.1	RISERVATEZZA E PRIVACY.....	14
7.2	PROTEZIONE DA ATTI RITORSIVI	15
8	REPORTISTICA.....	17
9	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	17
10	FLUSSI INFORMATIVI PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
	Allegati:	18
-	Allegato n. 1 Modulo segnalazioni.....	18
-	Allegato n 2 Informativa sul trattamento dei dati personali	18

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare gli aspetti di natura organizzativa ed i processi operativi relativi alla segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Fondazione Centro Produttività Veneto (di seguito “CPV ” o la “Fondazione”) come meglio dettagliati nel successivo paragrafo 4, di cui soggetti interni o esterni¹ legati alla Fondazione da rapporti di lavoro o collaborazione vengano a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il documento e la definizione dei canali di segnalazione interna come in esso descritti sono stati oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali territoriali più rappresentative.

La procedura recepisce anche i principi e le previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001 adottati dalla Fondazione. **essa** **Essa** non modifica in alcun modo ma anzi integra e regolamenta in maniera più specifica le modalità di segnalazione all’Organismo di Vigilanza della Società di atti o fatti rilevanti, per le materie di competenza, previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .

Rimane, altresì, confermata la possibilità di effettuare segnalazioni in materia di sicurezza sul lavoro prevista dalle procedure vigenti e dai contratti collettivi aziendali applicabili.

La presente Procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori della Fondazione, consulenti, volontari o tirocinanti, dipendenti di fornitori, clienti, partner ecc.

2 RIFERIMENTI

La procedura fa riferimento a:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- D.Lgs.30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i e Regolamento Europeo 679/2016 in materia di protezione dei dati;

¹ Nello specifico si rivolge all’insieme dei soggetti, collegati in senso ampio all’organizzazione nella quale si è verificata la violazione, che potrebbero temere ritorsioni in considerazione della situazione di **vulnerabilità-vulnerabilità** economica in cui si trovano (i dipendenti, i lavoratori autonomi, liberi professionisti e consulenti, i collaboratori esterni, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora incominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza)

Gestione del Whistleblowing

Data
17/12/2023

Rev.
0

Pagina
4 di 12

- Linee Guida per la Predisposizione di Procedure in Materia di Whistleblowing di Transparency International Italia;
- Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing;
- Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- 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 approvate da ANAC con Delibera n.311 del 12 luglio 2023;
- "Modulo di segnalazione illeciti" (Allegato 1).

3 DEFINIZIONI

Prima di procedere con la declinazione degli aspetti sostanziali ed operativi correlati alla gestione delle segnalazioni, con le seguenti definizioni si intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati nella presente Procedura.

- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante scritta od orale, che ha ad oggetto informazioni relative ad un illecito commesso dal Segnalato ed inviata tramite i canali predisposti dal Consorzio, avente ad oggetto potenziali "violazioni" come di seguito definite. La Segnalazione non può riguardare informazioni già totalmente di dominio pubblico, informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferazione scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), né può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.
- a) **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (i.e. CPV) e che consistono in **condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001** o violazioni del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** della Società;
- **Segnalante (o Whistleblower):** gli amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, nonché soggetti esterni che collaborano con il Consorzio. Sono considerati, altresì, **segnalanti** i soggetti di cui all'art. 3, co. 3, 4 e 5 D. Lgs. n. 24/2023, tra i quali: i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i fornitori di beni o servizi, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti, i consorziati, i candidati ed i dipendenti in periodo di prova, nonché gli ex dipendenti.
- **Segnalato:** soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito o della violazione oggetto di segnalazione.
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna, o nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

- **Gestori della segnalazione:** la persona, o l'ufficio interno autonomo ovvero il soggetto esterno, cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna. Il gestore della segnalazione è specificamente formato per la gestione del canale.

4 SEGNALAZIONI

4.1 OGGETTO E SOGGETTI DELLE SEGNALAZIONI

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (i.e. CPV) di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo del Consorzio, e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 incluso il codice etico, (le "Segnalazioni 231").

Le segnalazioni non possono riguardare informazioni già di dominio pubblico né reclami personali del segnalante o lamentele legate al rapporto di lavoro o vertenze riguardanti conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore.

Le segnalazioni possono essere relative a:

- dipendenti, collaboratori e dirigenti della Fondazione;
- membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, i Revisore legale, Organismo di Vigilanza);
- terzi collegati ai soggetti sopra indicati (fornitori, appaltatori e subappaltatori, consulenti).

Il segnalante è tenuto ad indicare nella segnalazione se ha un interesse privato collegato alla stessa, specificandone, in caso affermativo, la tipologia ed a dichiarare il suo impegno a riferire quanto a sua conoscenza secondo verità.

4.2. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere effettuata in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione e deve contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti alla loro disamina

e valutazione di effettuare gli accertamenti e le verifiche opportune in merito alla fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto di segnalazione.

La segnalazione deve quindi circostanziare i fatti riportati, indicandone il tempo ed il luogo di commissione, l'autore o, qualora più di uno, gli autori dei fatti stessi nonché gli eventuali documenti comprovanti i medesimi.

A tal fine la Fondazione ha predisposto un modello di segnalazione, allegato alla presente Procedura (Allegato 1) che può costituire un ausilio per il segnalante, fermo restando che quest'ultimo può effettuare la segnalazione anche in altro modo.

E' possibile effettuare le segnalazioni anche in forma anonima purché abbiano le caratteristiche di completezza, dettaglio e fondatezza previste nel presenta paragrafo e siano adeguatamente circostanziate. 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 il Gestore delle segnalazioni e il Segnalante e quindi inficiare l'utilità della Segnalazione stessa

4.3. DESTINATARI E CANALI DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso un **canale di segnalazione interno**.

Il monitoraggio e la gestione dei canali di segnalazione interna sono a carico del "Gestore delle segnalazioni".

A tal proposito, si precisa che la Fondazione, al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, in accordo con le normative di riferimento, ha ritenuto nominare quale soggetto **Gestore delle segnalazioni** ai sensi dell'art. 4, co. 2 del D. Lgs. n. 23/2024 il Direttore Generale di CPV (d'ora in poi anche solo "Gestore delle segnalazioni"), dotato di adeguata professionalità e della necessaria autonomia e indipendenza in relazione al compito di gestione dei canali di segnalazione interna.

Il Gestore delle segnalazioni ha ricevuto formale incarico come soggetto gestore dei canali interni che comprende anche la lettera di designazione ad autorizzato ex art. 29 Reg. UE 679/2016 (anche "GDPR") e 2-quaterdecies D. Lgs. n. 196/2003 (anche "Codice Privacy"). La lettera prevede specifiche istruzioni per il corretto trattamento dei dati personali relativi alla segnalazione, di cui la Fondazione è Titolare del trattamento ex art. 4 par. 1 n. 7) GDPR.

Gestione del Whistleblowing

Data
17/12/2023

Rev.
0

Pagina
7 di 12

Per eventuali Segnalazioni di fatti in cui sia direttamente coinvolto il Gestore delle segnalazioni, le sue attribuzioni, le competenze e i poteri sono trasferiti all' Organismo di vigilanza di CPV di cui al Dlgs 231/2001, che gestisce tali Segnalazioni nel rispetto della presente procedura.

CPV ha predisposto i seguenti canali interni di comunicazione:

- **in forma scritta** mediante **posta ordinaria** con lettera riservata personale al Gestore delle segnalazioni indirizzata a quest'ultimo, presso la Fondazione, Via G. Rossini, 60 - 36100 Vicenza. A tal fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore delle segnalazioni -è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al gestore della segnalazione
- **in forma orale** ovvero, su richiesta della persona segnalante anche per posta, mediante un **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole in un luogo "neutrale" esterno alla Fondazione: la segnalazione in forma orale, previo consenso della persona segnalante, dovrà essere documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. La mancata sottoscrizione comporterà l'improcedibilità della segnalazione.

Il segnalante può in qualsiasi momento integrare, rettificare o completare la segnalazione effettuata o aggiungere ulteriori elementi probatori, anche documentali, nel medesimo modo in cui ha inviato la segnalazione.

Sono fatti salvi i canali di comunicazione ordinari verso l'Organismo di Vigilanza istituiti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consorzio ai sensi del D.lgs. 231/2001 come indicati nel Modello stesso. L'Organismo di Vigilanza è tenuto al rispetto dell'obbligo di riservatezza; tuttavia, in questi casi non si applicheranno le tutele e le garanzie di cui alla presente procedura.

Il Gestore delle Segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza garantiscono la reciproca

collaborazione e l'inoltro delle segnalazioni ricevute a seconda della loro competenza.

Attenzione: in ogni caso, si sottolinea che SOLO le segnalazioni che hanno ad oggetto le “violazioni” come sopra definite rientrano nell’ambito di applicazione della presente procedura e, pertanto, solo per queste troveranno applicazione le tutele di seguito indicate.

Rimane inteso che le segnalazioni che non dovessero essere ritenute rilevanti ai fini della presente procedura, e quindi al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. n. 24/2023, saranno archiviate dal Gestore della segnalazione come “segnalazioni non whistleblowing” e inoltrate alle Funzioni competenti affinché svolgano le proprie attività istruttorie.

Attenzione: si precisa che per quanto attiene CPV, ente che adotta un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e con una media dei lavoratori impiegati inferiore alle 50 unità, il Decreto prevede che il whistleblower possa segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del modello organizzativo, facendo ricorso al solo canale di segnalazione interno, non essendo prevista la possibilità al ricorso agli altri canali previsti dal Decreto stesso.

5 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Quando riceve una segnalazione, il Gestore delle segnalazioni² deve confermare la ricezione della segnalazione al segnalante entro sette giorni ed effettuare un esame formale della stessa verificandone:

- la completezza;
- il rispetto dei criteri stabiliti nella presente Procedura;
- la sussistenza dei presupposti giuridici e di fatto per l'avvio della successiva fase di analisi anche con il supporto di consulenti esterni specializzati;
- l'eventuale gravità dei fatti segnalati e l'urgenza.

Una volta completata la predetta verifica preliminare, il Gestore delle Segnalazioni:

a) se la segnalazione risulta **estranea** all'oggetto della presente Procedura (ad esempio perché relativa ad una lamentela personale o inerente fatti di dominio pubblico o circostanze già

² Nel caso oggetto della segnalazione sia il Gestore delle segnalazioni, quest'ultimo verrà sostituito nella fase di verifica preliminare dall'Organismo di Vigilanza ex Dlgs 231/2001.

riscontrate dall'Autorità Giudiziaria) o priva dei requisiti necessari di cui al precedente paragrafo 4.2., procede all'archiviazione della segnalazione informandone il segnalante (se rintracciabile);

b) se la segnalazione è **eccessivamente generica o incompleta**, contatta/convoca il segnalante (se rintracciabile) per chiedere elementi utili alla valutazione preliminare;

c) qualora ravvisi una possibile **violazione o comportamento illeciti**, procede con la successiva fase di analisi.

In ogni caso la funzione ricevente informa il segnalante (se rintracciabile), della decisione presa a seguito della verifica preliminare, avendo cura di motivare per iscritto al Segnalante le ragioni dell'eventuale archiviazione.

La durata della fase istruttoria non deve superare, di norma, i 30 giorni e viene documentata in un apposito registro (di seguito "Registro delle segnalazioni"), custodito dal Gestore delle segnalazioni, con modalità tali da garantire la confidenzialità delle informazioni raccolte e l'anonimato del segnalante. Sul registro vengono annotati la tipologia di segnalazione ricevuta, la data di ricezione, la data di conclusione della valutazione preliminare e l'esito della stessa, con la relativa motivazione. Il Gestore delle segnalazioni provvede inoltre a cancellare i dati personali non utili ai fini della segnalazione.-

Come previsto dall'art. 4, del Decreto Whistleblowing, la Segnalazione presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle segnalazioni deve essere trasmessa immediatamente (entro sette giorni) al Gestore delle Segnalazioni, dandone contestuale notizia al Segnalante.

5.2. ANALISI DELLA SEGNALAZIONE

Nel caso in cui la verifica preliminare di cui al precedente paragrafo si concluda positivamente (come indicato nel punto c), il Gestore delle Segnalazioni procede immediatamente alla fase di analisi e valutazione nel merito della segnalazione.

In questa fase, il Gestore delle Segnalazioni può

- (i) interfacciarsi con le altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione, attraverso la messa a disposizione di dati, documenti o informazioni utili per l'analisi stessa mantenendo adeguata riservatezza in merito all'identità del Segnalante e del segnalato,
- (ii) (ii) richiedere ulteriori elementi o approfondimenti al soggetto segnalante (se

	Gestione del Whistleblowing		
	Data 17/12/2023	Rev. 0	Pagina 10 di 12

rintracciabile),

- (iii) (iii) avvalersi di risorse esterne per la conduzione delle indagini necessarie
- (iv) (iv) svolgere ogni attività ritenuta utile o necessaria, inclusa l'audizione del segnalante e/o di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito ai fatti segnalati, nel rispetto dei principi di riservatezza ed imparzialità di giudizio, della normativa in materia di protezione dei dati personali e del CCNL applicabile.

In ogni caso le generalità del Segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non verranno rivelate dal Gestore della segnalazione senza il consenso del Segnalante, al fine di proteggerlo da possibili ritorsioni o discriminazioni. Si precisa che, pur in assenza di consenso, laddove necessario per ragioni istruttorie, qualora anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, il Gestore della segnalazione provvede ad oscurare i dati personali del Segnalante, nonché degli altri soggetti la cui identità deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione).

Il segnalato e le eventuali altre persone menzionate nelle segnalazioni hanno il diritto di essere sentiti, al fine di esercitare la propria difesa, sia verbalmente che mediante l'acquisizione di osservazioni scritte.

La fase di analisi si conclude con un parere scritto del Gestore delle segnalazioni, da cui risultino:

- i dati della segnalazione (nome del segnalante – se noto – e del/dei segnalato/i, luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova o documentali);
- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- l'esito e la conclusione dell'analisi (archiviazione o fondatezza della segnalazione).

Il predetto rapporto, privato delle generalità sia del segnalante sia, in caso di segnalazione infondata, del segnalato, viene riportato nel Registro delle segnalazioni e viene trasmesso al Consiglio di amministrazione.

Gestione del Whistleblowing		
------------------------------------	--	--

	Data 17/12/2023	Rev. 0
--	---------------------------	------------------

	Rev. 0	Pagina 11 di 12
--	------------------	---------------------------

All'esito della fase di analisi, Il Gestore delle segnalazioni:

- a) qualora ritenga la segnalazione infondata, procede alla sua archiviazione, con motivazione scritta;
- b) qualora ritenga la segnalazione fondata e comprovata, comunica (senza rivelare le generalità del segnalante) l'esito al datore di lavoro per l'adozione dei conseguenti provvedimenti decisionali.

In ogni caso il Gestore delle segnalazioni informa il segnalante (se rintracciabile) di qualsiasi azione intrapresa entro tre mesi³, dello stato dell'indagine interna e del suo esito qualora conclusa, fornendo le motivazioni dell'eventuale archiviazione.

Qualora la segnalazione riguardi il Gestore delle segnalazioni (Direttore Generale), tale figura si intende sostituita relativamente agli adempimenti previsti nella presente procedura con quella del Presidente del Consiglio di Amministrazione o del componente più anziano del Consiglio di Amministrazione

Il Gestore delle segnalazioni presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione un riepilogo delle segnalazioni ricevute nel periodo in esame privato delle generalità del segnalante, delle analisi svolte e dell'esito delle stesse.

Le decisioni da adottare, a seconda delle circostanze e della gravità dell'infrazione rilevata, possono comprendere una o più fra le seguenti azioni:

- a) risoluzione di contratti, sospensione di progetti o attività;
- b) restituzione (o richiesta di restituzione) di qualsiasi beneficio improprio;
- c) assunzione di misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231;
- d) denuncia alle autorità;
- e) adozione di azioni volte ad evitare o minimizzare qualsiasi conseguenza giuridica della violazione riscontrata (ad es. riparazione del danno, ravvedimento operoso ecc.);
- f) concordare assieme alla funzione della Fondazione interessata dalla Violazione un eventuale action plan necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo altresì il

³ A decorrere dalla scadenza dei 7 gg successivi all'inoltro della segnalazione

monitoraggio della sua attuazione.

Conservazione della documentazione

Le Segnalazioni (e la documentazione correlata) sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale del relativo processo di gestione.

5.3. SEGNALAZIONI RELATIVE AD ORGANI SOCIALI

I] Qualora la segnalazione riguardi un membro del Consiglio di Amministrazione il Gestore delle segnalazioni la inoltra al Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale procede direttamente, in proprio, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo 5.2

II] Qualora la segnalazione riguardi il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle segnalazioni la inoltra al Sindaco unico il quale procede direttamente, in proprio, alla fase di analisi di cui al precedente paragrafo 5.2.

6 PROVVEDIMENTI DECISIONALI

6.1 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Ricevuto il rapporto dal Gestore della segnalazione (come previsto nel precedente paragrafo 5.2.) il Datore di lavoro decide se avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti segnalati ritenuti responsabili della violazione o del comportamento illegittimo e reputati responsabili a seguito dell'analisi compiuta e della valutazione effettuata.

Qualora sia corresponsabile del fatto oggetto della segnalazione, il soggetto segnalante deve avere un trattamento privilegiato rispetto agli altri corresponsabili, purché nel rispetto della normativa e del CCNL applicabili e delle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Datore di Lavoro valuta inoltre, con l'assistenza del Responsabile Risorse Umane, se avviare un procedimento disciplinare:

(i) nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo o colpa grave, accertati e comprovati;

(ii) nei confronti di eventuali autori di comportamenti ritorsivi/discriminatori nei confronti del soggetto segnalante;

(iii) nei confronti dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione ed analisi della

segnalazione che abbiano violato gli obblighi di riservatezza o non abbiano preso in esame la segnalazione ricevuta.

I procedimenti disciplinari adottati saranno quelli previsti dal CCNL applicabile, irrogate sulla base dello Statuto dei Lavoratori e nel rispetto del sistema disciplinare aziendale.

Oltre alle sanzioni disciplinari, potrà inoltre essere revocata la procura eventualmente conferita al dipendente.

Il segnalante (se rintracciabile) non deve essere messo a conoscenza dei provvedimenti disciplinari adottati dalla Fondazione.

6.2 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DI ORGANI SOCIETARI

Qualora la violazione o il comportamento illegittimo riguardino un componente degli organi sociali, il Consiglio di Amministrazione procederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate in considerazione della gravità della violazione e nel rispetto della legge e dello Statuto sociale.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'assemblea dei soci di procedere anche alla revoca della carica dell'amministratore o del sindaco interessato secondo i termini di legge.

6.3 PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI TERZI

In caso di violazione o comportamento illegittimo da parte di terzi (consulenti, collaboratori, agenti, fornitori, subappaltatori, ecc.), la Fondazione potrà avvalersi delle clausole di risoluzione contenute nei contratti/lettere di incarico per le violazioni del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231 (di cui la presente Procedura costituisce parte integrante).

6.4 MISURE CONSEGUENTI ED ULTERIORI

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione può informare dei fatti oggetto della segnalazione l'autorità giudiziaria e/o le autorità di vigilanza nel caso in cui rilevi che tali fatti presentino le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile o amministrativo.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Responsabile Risorse Umane, definisce l'implementazione di eventuali misure di prevenzione che si rendessero necessarie per favorire la promozione della cultura di legalità e trasparenza all'interno della Fondazione e promuove l'adozione di eventuali modifiche ed integrazioni alla presente Procedura e dei sistemi

di controllo alla luce di un costante monitoraggio della sua applicazione dei risultati ottenuti.

Sanzioni amministrative Pecuniarie applicate da ANAC

L'Anac può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando siano accertate ritorsioni, oppure quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing;
- da 10.000 a 50.000 euro quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, né che sia stata adottata una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o che la stessa non sia conforme al Decreto Whistleblowing, o -in caso di mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, quando si accerti la responsabilità penale del whistleblower per i reati di diffamazione o di calunnia.

7 TUTELA DEL SEGNALANTE

7.1 RISERVATEZZA E PRIVACY

La Fondazione garantisce la riservatezza del soggetto segnalante e dei dati / informazioni trasmesse, al fine di garantire il segnalante da ogni forma di ritorsione o discriminazione.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza l'espreso consenso di quest'ultimo (ad eccezione del caso in cui sia richiesta dall'autorità giudiziaria o amministrativa).

Tutti i soggetti coinvolti nella presente Procedura sono tenuti a mantenere tale riservatezza o l'anonimato del segnalante (qualora quest'ultimo decida di rimanere anonimo), ad eccezione dei casi in cui:

- il segnalante incorra in una denuncia per calunnia o diffamazione ai sensi del Codice Penale;
- il segnalante compia un fatto che costituisca un illecito extracontrattuale, ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile;
- nel caso di segnalazione anonima, la conoscenza dell'identità del segnalante sia necessaria ed indispensabile per la valutazione della segnalazione.

Possono essere oggetto di trattamento, da parte dei soggetti coinvolti nelle fasi della presente Procedura, solo i dati personali che risultino pertinenti e necessari per la valutazione della segnalazione.

Gli esponenti aziendali coinvolti nelle fasi di valutazione e analisi e nei processi decisionali della presente Procedura devono assicurarsi che l'accesso alle informazioni contenute nelle segnalazioni da parte di altre funzioni aziendali o di terzi, che dovessero venire coinvolti nelle predette fasi e processi, non implichi mai accesso ai dati personali del segnalante o del segnalato.

I dati personali del segnalante, ai fini della presente Procedura, sono conservati, nel rispetto del D.lgs. 196/2003 e s.m.i, del Regolamento europeo (GDPR) 679/2016 e delle procedure aziendali in vigore, per un periodo di due anni, fatti salvi i casi in cui sia necessario conservarli per un periodo superiore, previa adeguata motivazione e limitatamente alla durata della necessità.

La Fondazione applica i medesimi principi e le medesime tutele di cui al presente paragrafo anche ai dati personali del soggetto segnalato nelle more del processo interno di analisi ed accertamento, fatti salvi le responsabilità e gli obblighi di comunicazione imposti dalla legge o dall'autorità giudiziaria.

In nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

7.2 PROTEZIONE DA ATTI RITORSIVI

Per tutelare il segnalante, la normativa stabilisce che egli non possa subire alcuna ritorsione e prevede specifiche misure di protezione e limitazione della responsabilità.

Tali tutele sono concesse quando il segnalante, al momento della segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa, anche qualora la segnalazione si sia alla fine rivelata infondata.

Inoltre, occorre che le segnalazioni e divulgazioni siano state effettuate nel rispetto della disciplina e della procedura di utilizzo dei diversi canali.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è avviata l'azione disciplinare, come indicato nel precedente paragrafo 6.1.

In presenza delle condizioni per l'applicazione delle tutele, è vietato nei confronti del segnalante

Gestione del Whistleblowing

Data
17/12/2023

Rev.
0

Pagina
16 di 12

il compimento di atti ritorsivi, quali a titolo esempio non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- demansionamento o mancata promozione;
- mutamento (peggiorativo) di funzioni, del luogo di lavoro, dello stipendio, dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari;
- 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 in futuro nel settore o nell'industria di riferimento;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Fondazione provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le comunicazioni di ritorsioni subite, o che si presumono subite, devono essere trasmesse esclusivamente ad ANAC, secondo le modalità di cui al precedente paragrafo "Segnalazione esterna". Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e delle sanzioni da irrogare.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D. Lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte la riservatezza. Laddove, per errore, la Fondazione sia destinatario di una comunicazione di ritorsione, è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a

trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione. Le persone che hanno subito ritorsioni hanno diritto ad essere reintegrate nel loro posto di lavoro

8 REPORTISTICA

Annualmente il Gestore delle segnalazioni predisponde una relazione riepilogativa relativa alle segnalazioni ricevute nell'anno, alle analisi svolte ed all'esito delle stesse.

La relazione annuale deve contenere almeno:

- l'indicazione di tutte le segnalazioni ricevute, di quelle in corso di analisi e dell'esito (archiviazione, valutazione approfondita)
- criteri e metodi utilizzati per la valutazione delle segnalazioni accolte ed esiti delle stesse (archiviazione, avvio di procedimenti disciplinari, sanzioni applicate)
- proposta di eventuali criteri correttivi o integrativi alla Procedura.

La suddetta relazione viene inviata in conoscenza al Consiglio di Amministrazione.

La reportistica di cui sopra viene effettuata nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al Decreto Whistleblowing.

9 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 nel sito internet e, perciò, disponibili a tutti i potenziali portatori di interessi che vengano a conoscenza delle violazioni sopra descritte.

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.

10 FLUSSI INFORMATIVI PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Gestore delle Segnalazioni inoltra tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni

	Gestione del Whistleblowing
--	------------------------------------

	Data 17/12/2023	Rev. 0	Pagina 18 di 12
--	---------------------------	------------------	---------------------------

che riguardano ~~i~~ reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o del Codice Etico adottati dalla Fondazione.

Allegati:

- Allegato n. 1 Modulo segnalazioni
- Allegato n 2 Informativa sul trattamento dei dati personali