

| | |
|--|-----------|
| <u>1) PREMESSA</u> | 1 |
| <u>2) RIFERIMENTI</u> | 1 |
| <u>3) AMBITO DI APPLICAZIONE</u> | 2 |
| <u>4) DEFINIZIONI</u> | 3 |
| <u>5) SOGGETTI</u> | 4 |
| <u>6) I SEGNALANTI</u> | 5 |
| <u>7) CANALI DI SEGNALAZIONE</u> | 5 |
| <u>8) OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TUTELA DEL SEGNALANTE</u> | 9 |
| <u>9) TUTELA DEI DATI PERSONALI</u> | 12 |
| <u>10) REGIME SANZIONATORIO</u> | 12 |

1) PREMESSA

La presente procedura è adottata dalla Fondazione Cariverona (di seguito, la Fondazione) in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, (di seguito, anche il “Decreto”) che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing) apprese nel contesto lavorativo, lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

L’obiettivo della citata direttiva è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all’interno di un’organizzazione, sia all’esterno. In casi specifici, è prevista la possibilità di effettuare la segnalazione mediante la divulgazione pubblica.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l’emersione di condotte illecite o pregiudizievoli delle quali il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del suo contesto lavorativo in danno dell’ente di appartenenza e, di riflesso, dell’interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente¹, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato completato con le Linee Guida ANAC Autorità Nazionale Anti Corruzione (di seguito anche “LG ANAC”), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni e, da ultimo, per gli enti privati, con le Linee Guida Confindustria, pubblicate alla fine di ottobre del 2023.

2) RIFERIMENTI

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24;

¹ Per effetto delle disposizioni del Decreto sono abrogati: l’art. 54 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 TUPI per gli enti pubblici; l’art. 6, commi 2 ter e 2 quater, del Decreto 231; l’art. 3 del d. lgs. 179/2017. È stato invece modificato l’art. 6 comma 2 bis del Decreto 231.

- Direttiva (UE) 2019/1937;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01;
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR);
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003 e s.m.i.) e provvedimento Garante privacy n. 304 del 2023
- Linee Guida Confindustria;
 - Linee guida ANAC.

3) AMBITO DI APPLICAZIONE

3.1) Ambito soggettivo di applicazione:

I destinatari della nuova disciplina sono sia i **soggetti pubblici che privati** (artt. 2 e 3 del Decreto).

I soggetti del settore pubblico sono le amministrazioni pubbliche, le autorità amministrative indipendenti, gli enti pubblici economici, i concessionari di pubblico servizio, le imprese a controllo pubblico e le imprese *in house*, anche se quotate.

I **soggetti del settore privato** sono quelli che:

- a) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la **media di almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell'ambito di applicazione degli **atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato** al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), **anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati**. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;
- c) sono diversi dai soggetti di cui alla lettera b) che precede, e sono **dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati**.

Ai fini del **computo della media annua dei lavoratori** impiegati nel settore privato - necessaria per stabilire quando si supera la soglia dei 50 lavoratori- ANAC ha specificato che si debba fare riferimento all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso (2023).

Inoltre, ANAC ha precisato che *"ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura."*

Il richiamo alle visure camerali dovrebbe comportare il computo "per teste" e cioè del numero complessivo di addetti, a prescindere dalla effettiva durata dei singoli rapporti di lavoro.

Secondo Confindustria, ai fini del computo dei lavoratori, si dovrebbe fare, invece, riferimento al dettato dell'art. 27 del D. lgs. n. 81/2015.

In particolare, tale norma stabilisce che: *"[...] ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene"*

conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro”.

In ogni caso, utilizzando entrambi i criteri di computo di cui sopra, Fondazione rientra nella tipologia di Enti che, ai fini dell'applicazione del Decreto, non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

3.2) Ambito oggettivo di applicazione

L'ambito di applicazione della disciplina è molto complesso e poggia su un regime di obblighi e tutele variabili, che muta in base: i) all'oggetto della violazione; ii) alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; iii) alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina di cui al Decreto 231.

Per quanto riguarda il settore privato, di diretto interesse per Fondazione, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto dell'unione in determinate materie.

Negli enti privati che, come Fondazione, non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno

La presente procedura si applica a qualsiasi segnalazione di violazioni (specificate al punto 4) acquisite all'interno del contesto lavorativo, effettuata attraverso gli appositi canali di segnalazione messi a disposizione dalla Fondazione.

Sono **escluse dall'ambito di applicazione** della nuova disciplina le segnalazioni legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica).

Le contestazioni escluse, in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

Ad esempio, le violazioni non rientranti nel campo di applicazione della disciplina whistleblowing, ma rilevanti in quanto lesive di principi o prescrizioni contenute, ad esempio, nel Codice etico o nel regolamento del personale potranno essere segnalate attraverso le procedure già in precedenza adottate dall'ente o di cui l'ente intenda dotarsi.

4) DEFINIZIONI²

“segnalazioni”: qualsiasi comunicazione scritta, orale o esposta in un colloquio, anche in forma anonima, contenente informazioni sulle violazioni;

“violazioni”: condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o relative a violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Fondazione; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali rilevanti relativi ad appalti pubblici, servizi, prodotti e

mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi²; violazioni (atti o omissioni) che ledono gli interessi finanziari dell'UE (rif. art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di concorrenza e aiuti di Stato (rif. art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea); violazioni (atti o omissioni) di norme in materia di imposte sulle Società;

“informazioni sulle violazioni”: tutte le informazioni, tra le quali i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria/contabile intrattiene un rapporto giuridico; elementi informativi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

“segnalazione interna”: comunicazione della segnalazione attraverso il canale interno di segnalazione;

“segnalazione esterna”: comunicazione della segnalazione tramite il canale di segnalazione esterna³;

“divulgazione pubblica”: diffusione di informazioni sulle violazioni tramite la stampa ovvero mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di informazione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

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

“facilitatore”: persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

“contesto lavorativo”: attività lavorative o professionali, attuali o pregresse attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

“persona coinvolta”: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

“Responsabile di gestione del canale”: soggetto individuato dalla Fondazione responsabile della gestione del canale e della segnalazione dotato di autonomia organizzativa e funzionale;

“ritorsione”: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e strettamente legato alla stessa, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o denunciante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

“seguito”: l'azione ovvero le azioni avviate dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione;

² Cfr. gli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D.Lgs. 24/2023.

³ cfr. art. 7 del D.Lgs. 24/2023.

“riscontro”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione comprendendo le misure previste o adottate o da adottare e dei motivi della scelta effettuata;

“piattaforma”: canale di segnalazione interna adottato dalla Fondazione (come meglio specificato al paragrafo 7) per trasmettere le informazioni sulle violazioni;

“Organismo di Vigilanza (“OdV”): Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

“Modello 231”: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

5) SOGGETTI

Il Responsabile di gestione del canale di segnalazione, (di seguito, anche il “Gestore”) anche attraverso l’utilizzo della piattaforma:

- rende disponibili informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne;
- rilascia alla persona segnalante il riscontro di ricevimento della segnalazione nei termini previsti;
- valuta i criteri di ammissibilità e di procedibilità della segnalazione;
- dà seguito alle segnalazioni ricevute;
- condivide le segnalazioni rilevanti ai fini del D.lgs 231 con l’OdV;
- trasmette al segnalante, entro 3 mesi, il riscontro circa la chiusura dell’iter di gestione della segnalazione, o nello stesso termine comunica la prosecuzione degli accertamenti, dando poi comunicazione del relativo esito;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest’ultima, se necessario, integrazioni;
- archivia e conserva la documentazione sulla segnalazione nei tempi normativamente previsti;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il segnalante:

- trasmette le segnalazioni nel rispetto della presente procedura;
- è tenuto a fornire informazioni circostanziate relative a quanto oggetto di segnalazione.

L’OdV

- riceve dal Responsabile di gestione del canale immediata informativa su segnalazioni rilevanti 231 e, nel rispetto del principio di riservatezza, un aggiornamento periodico sull’attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non rilevanti ai sensi del D.lgs 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre eventuali interventi correttivi;
- istruisce le segnalazioni rilevanti 231 a norma del D. Lgs. 231/2001 e del MOGC in vigore;

- garantisce il rispetto del principio di riservatezza.

Il CdA:

- garantisce che siano adottati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto dal CCNL, e dal sistema sanzionatorio del Modello Organizzativo 231;
- approva la presente procedura unitamente alla struttura dei ruoli organizzativi connessi;
- garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona segnalante e dei soggetti ad essa assimilati.

6) I SEGNALANTI

Possono procedere alla segnalazione:

- i dipendenti;
- i lavoratori autonomi e loro collaboratori;
- i liberi professionisti;
- gli amministratori;
- i fornitori di beni e/o servizi anche in assenza di corrispettivo;
- i tirocinanti anche non retribuiti;
- i soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte di fatto e non di diritto.

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto tutti quei soggetti che, a qualsiasi titolo, vengono a conoscenza di illeciti nell'ambito del contesto lavorativo della Fondazione ovvero:

- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- allo scioglimento del rapporto.

7) CANALI DI SEGNALAZIONE

Il Decreto disciplina i canali e le modalità per effettuare una segnalazione. In particolare, quanto ai canali, si distinguono tre fattispecie:

- a) la segnalazione attraverso un canale interno all'ente;
- b) la segnalazione mediante un canale esterno all'ente, istituito e gestito dall'ANAC al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>;
- c) la divulgazione pubblica.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare denunce all'autorità giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

7.1) Il canale interno di segnalazione

Con la modifica all'articolo 6, comma 2-bis del Decreto 231, il Decreto whistleblowing impone agli enti che, come Fondazione, adottano il Modello Organizzativo 231, di prevedere all'interno dello stesso, canali di segnalazione interna conformi alle prescrizioni del Decreto, nonché il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare.

I canali di segnalazione interna, per essere ritenuti adeguati, devono essere idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Per quanto attiene agli strumenti concreti attraverso cui attivare il canale di segnalazione interno, l'articolo 4 del Decreto prevede che le segnalazioni possono essere effettuate secondo diverse modalità:

- in forma scritta: analogica o con modalità informatiche;
- in forma orale, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale e, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole, e comunque non oltre 15 giorni lavorativi.

Fondazione ha previsto un canale di segnalazione interna che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni.

Il canale individuato è una piattaforma esterna per la gestione del Whistleblowing, "Legality Whistleblowing", messa a disposizione dei segnalanti e del Responsabile del Whistleblowing, finalizzata a gestire le segnalazioni di illeciti o di violazioni relative al Modello di Organizzazione e Gestione. Il software è una soluzione multicanale composta da una piattaforma web based; è interamente accessibile on-line attraverso qualsiasi browser e subito operativo: non è necessaria alcuna installazione sui PC client.

Il canale di segnalazione interna prevede la modalità scritta o orale attraverso la piattaforma "Legality Whistleblowing" raggiungibile al link <https://fondazionecariverona.segnalazioni.net>

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate per mezzo della medesima piattaforma attraverso il sistema di messaggistica vocale in uso esclusivo al gestore del canale interno che potrà essere utilizzato anche per la richiesta di un colloquio.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

7.2) Il responsabile di gestione del canale

La gestione del canale interno è affidata ad un soggetto in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza e adeguatamente formato. L'assunzione di tale incarico è formalizzata attraverso una specifica nomina, effettuata dal Consiglio di amministrazione, che contestualmente alla nomina e poi annualmente assegna al Gestore un budget per l'espletamento della propria funzione.

In sede di prima applicazione l'incarico viene conferito al Responsabile della funzione Audit, espressamente autorizzato e previamente istruito al trattamento dei dati personali riconnessi alla ricezione e gestione delle segnalazioni.

Il responsabile della gestione del canale e della segnalazione agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della segnalazione e l'accesso alla piattaforma del canale interno.

7.3) Caratteristiche di sicurezza del canale di segnalazione interna

Il canale interno di segnalazione della Fondazione è appoggiato ad una piattaforma informatica esterna raggiungibile al seguente link

<https://fondazionecariverona.segnalazioni.net>

Conformemente a quanto richiesto dall'art. 32 GDPR:

- la Piattaforma permette di impostare e modulare l'accesso alle informazioni, in base alle proprie esigenze e alle diverse abilitazioni; infatti sono definiti diritti di accesso e trattamento dei dati in base alle autorizzazioni e necessità operative attraverso credenziali personali;
- la piattaforma prevede un sistema di cifratura che impedisce una correlazione diretta tra il segnalante e la segnalazione; tutte le informazioni che possono rivelare i contenuti di una segnalazione e l'identità del suo autore o che possono dare indicazioni sull'attività di un segnalante sono protette e cifrate su più livelli;
- l'accesso al sistema avviene attraverso la cd. Autenticazione a due fattori e viene applicato un sistema di crittografia per la memorizzazione delle credenziali di accesso alla piattaforma;
- Il sistema è installato su una infrastruttura di server dedicati che garantiscono la necessaria resistenza ad attacchi informatici in base allo stato dell'arte;
- Tutte le operazioni svolte sulla Piattaforma vengono registrate attraverso un sistema di Log management in modo anonimo e criptato;
- nell'evenienza di un Disaster Recovery sono disponibili numerosi server su cui reinstallare la Piattaforma con gli ultimi set di dati disponibili.

Ai sensi dell'art. 5 GDPR il trattamento dei dati personali risulta essere proporzionale e necessario alle finalità di segnalazione attraverso Piattaforma Whistleblowing, permettendo un accesso sicuro attraverso la separazione del processo di iscrizione e di segnalazione.

Attraverso l'utilizzo della Piattaforma verranno raccolti e trattati – da personale autorizzato – esclusivamente i dati necessari alla gestione del processo di segnalazione, e saranno conservati solo per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità per le quali vengono raccolti. La Piattaforma, garantendo l'esattezza dei dati trattati, permette l'identificazione univoca dell'Interessato attraverso assegnazione di una chiave di cifratura che potrà essere decifrata solo dai soggetti autorizzati alla ricezione delle segnalazioni.

7.4) Caratteristiche della segnalazione e segnalazioni anonime

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentirne l'analisi. In particolare, devono essere chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni, così come notizie di pubblico dominio, informazioni manifestamente errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti o meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

È utile anche che il segnalante fornisca documenti che possano riscontrare la segnalazione, e l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura, anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione dei dati.

7.5) Gestione della segnalazione

Il segnalante trasmette la segnalazione tramite il canale interno dedicato,

- in modalità scritta, mediante la compilazione di un form guidato attraverso il link sopra indicato;
- in modalità orale attraverso la registrazione vocale già prevista nel modulo di segnalazione attraverso la quale potrà essere richiesto anche un incontro con il Responsabile della gestione del canale.

Nel caso di utilizzo del sistema di messaggistica registrato, il gestore della segnalazione dovrà conservare, previo consenso del segnalante, la segnalazione all'interno di un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

Se il segnalante effettua la segnalazione oralmente, mediante un incontro fissato con il Responsabile di gestione del canale, detto incontro (che deve avvenire in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) deve essere registrato - previo consenso della persona segnalante - attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione deve essere stilato un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale potrà essere consegnata al segnalante.

La ricezione della segnalazione avvia il processo di gestione; Il Gestore procede alla sua lavorazione secondo il processo di seguito descritto:

il gestore della segnalazione rilascia al **segnalante** l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla presentazione della segnalazione stessa, inoltrandolo al segnalante al recapito indicato nella segnalazione. In difetto della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti, è possibile,

motivando la decisione, considerare la segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria; i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono infatti elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione whistleblowing.

Le segnalazioni anonime, se puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, non rientrano nella disciplina whistleblowing, ma possono essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, possono essere trattate in conformità ai regolamenti interni.

Le segnalazioni anonime dovranno comunque essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata, poiché se il segnalante anonimo viene successivamente identificato e subisce ritorsioni, allo stesso devono essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

Il Responsabile di gestione del canale procede con una prima verifica circa la procedibilità e l'ammissibilità della segnalazione.

La procedibilità della segnalazione richiede che il segnalante sia legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina; la segnalazione deve pertanto rientrare nel perimetro applicativo soggettivo e oggettivo del Decreto.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure adottate dall'ente per tali violazioni dandone comunicazione al segnalante.

L'ammissibilità della segnalazione richiede che in essa risultino con chiarezza:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta **inammissibile** per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di mera documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Se la segnalazione è procedibile e ammissibile il Gestore informa l'Organismo di Vigilanza per quanto di competenza;

se la segnalazione non è procedibile o non è ammissibile, il Gestore formalizza l'esito del controllo e lo comunica al segnalante entro 3 mesi, archiviando la segnalazione, e condividendo l'informativa con la Fondazione nel rispetto del principio di riservatezza.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il Gestore contatta il segnalante. Se il segnalante non fornisce, entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, le informazioni aggiuntive richieste il Responsabile di gestione del canale procede con l'archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante.

Qualora sia necessario il trasferimento dei dati, in particolare dati personali del segnalante, il Responsabile di gestione del canale richiede esplicito consenso al Segnalante tramite la piattaforma stessa.

Il riscontro al segnalante deve essere trasmesso entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione della segnalazione. Qualora la complessità della segnalazione lo richiedesse, o in considerazione dei tempi di risposta del segnalante, il Responsabile di gestione del canale, informato il segnalante prima della scadenza, potrà proseguire l'istruttoria per il tempo necessario, dando al segnalante periodici aggiornamenti, e comunicando comunque l'esito dell'istruttoria.

Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, il gestore della segnalazione deve alternativamente 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.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere sempre tracciate e archiviate correttamente a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato.

Inoltre, è necessario che, durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, **sia tutelata la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione.**

In caso di *diffamazione o di calunnia*, **accertata con condanna anche di primo grado**, la Fondazione instaura un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante.

Infine, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità.

Nel caso in cui il gestore della segnalazione coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione andrà indirizzata all'Organismo di Vigilanza, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Sul sito internet della Fondazione viene data informativa della eventuale sospensione del servizio di gestione delle segnalazioni.

7.6) Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario

Qualora per qualsiasi motivo la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza.

La Fondazione adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

7.7) Conservazione della documentazione della segnalazione interna

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie dell'Unione europea e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

7.8) Obblighi di informazione

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono messe a disposizione del personale della Fondazione attraverso i normali canali informativi aziendali (esposte nei luoghi di lavoro, in apposita cartella intranet e sul sito web della Fondazione,) e rese note alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Fondazione attraverso la pubblicazione sul sito web al seguente link <https://www.fondazionecariverona.org/whistleblowing/>

8) OBBLIGO DI RISERVATEZZA E TUTELA DEL SEGNALANTE

Tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per dare loro seguito.

L'identità del segnalante, unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sono rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Sono previste adeguate misure per proteggere i segnalanti dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette.

il Decreto si preoccupa di proteggere il segnalante con:

- l'obbligo di riservatezza della sua identità;
- il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti;
- la limitazione della sua responsabilità per la rilevazione o diffusione di alcune tipologie di informazioni protette.

Tali misure di protezione, con alcune eccezioni, si applicano non solo al soggetto segnalante ma anche ad altri soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, in ragione del ruolo assunto o della particolare vicinanza o rapporto con il segnalante. In particolare, si tratta dei seguenti soggetti:

facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate a essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado

colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;

enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, è opportuno, nell'ambito dell'istruttoria della segnalazione, prevedere la richiesta al segnalante di indicare esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

8.1) Divieto di ritorsione

Il segnalante e gli altri soggetti allo stesso assimilati non possono subire alcuna ritorsione. A titolo informativo e non esaustivo si considerano "ritorsioni":

- il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
- 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 di accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative non adeguatamente motivate;
- l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni (anche pecuniarie);
- la coercizione;
- l'intimidazione;
- le molestie;
- l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole immotivato;
- 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,
- 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 di un contratto di fornitura di beni o servizi;
- l’annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici ovvero medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soli soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

I segnalanti possono comunicare all’ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, sia quelle tentate o prospettate.

L’ANAC informa l’Ispezzorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

8.2) Limitazione di responsabilità del segnalante

Ulteriore tutela riconosciuta dal Decreto al segnalante è la limitazione della sua responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d’ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d’autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Il Decreto pone tuttavia due condizioni all’operare delle suddette limitazioni di responsabilità:

- 1) al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;

- 2) la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Va evidenziato, quindi, che la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, occorre considerare che non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

8.3) Circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

9) TUTELA DEI DATI PERSONALI

il ricevimento e la gestione delle segnalazioni determinano in capo all'ente un trattamento dei dati personali, rispetto ai quali Fondazione Cariverona è titolare del trattamento (art. 13, co. 4 del Decreto); le persone fisiche preposte alla ricezione e/o alla gestione della segnalazione, trattano i dati in qualità di soggetti autorizzati al trattamento.

I dati sono:

- di natura comune, di natura particolare (ex "dati sensibili") e giudiziari (quali condanne penali e reati), eventualmente contenuti nella segnalazione e negli atti e nei documenti a essa allegati (cfr. Parere del Garante privacy 6 luglio 2023, n. 304, di seguito, "Parere del Garante privacy");
- relativi a tutte le persone fisiche - identificate o identificabili - a vario titolo coinvolte nelle

vicende segnalate (segnalante, segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), c.d. interessati;

- Il trattamento è:
- necessario per dare attuazione agli obblighi di legge previsti dalla disciplina *whistleblowing* la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento ex art. 6, par. 1, lett. c) e parr. 2 e 3, art. 9, par. 2, lett. b) e artt. 10 e 88 del GDPR (v. Parere del Garante privacy);
- realizzato al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni (art. 12, co. 1 del Decreto);
- detto trattamento, in ragione della particolare delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, della vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché dello specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dal Decreto, **presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati** (v. Parere del Garante privacy) e, pertanto, deve essere preceduto da una **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, c.d. DPIA** (art. 13, co. 6 del Decreto e artt. 35 e 36 del GDPR);
- l'esercizio dei diritti degli interessati (es. accesso, rettifica, aggiornamento, cancellazione, limitazione del trattamento, portabilità, opposizione) può essere limitato qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 13, co. 3 del Decreto e art. 2-undecies del Codice privacy).

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è resa disponibile, all'interno del canale di segnalazione ed eventualmente integrata attraverso documenti specifici predisposti dalla Fondazione.

In caso di necessità di rivelare l'identità del soggetto segnalante a soggetti diversi rispetto a quelli preposti a ricevere e gestire la segnalazione, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023, sarà chiesto al segnalante un espresso e specifico consenso.

10) REGIME SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio adottato dalla Fondazione nei confronti di coloro che l'organizzazione accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- commissione di ritorsioni o proposta di adozione, ostacolo alla segnalazione (anche tentato) o violazione degli obblighi di riservatezza,
- mancate istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni,
- responsabilità civile della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia,
- violazione della presente procedura,

si applica in funzione nella normativa cogente, di quanto previsto da CCNL, e, dove presente, regolamento interno o sistema disciplinare adottato dalla Fondazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/01.