



# WHISTLEBLOWING


-

## Procedura per la gestione delle segnalazioni

Servizi coinvolti:	<ul style="list-style-type: none"><li>Tutti i destinatari del Modello</li></ul>
Approvata da	Consiglio di Presidenza


Revisione

n.	Data decorrenza	Oggetto	Effettuata da:
0	22-06-2020	Prima emissione del documento	-
1	5-12-2023	Aggiornamento ex D. Lgs. 24/2023	OdV

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 2 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

## INDICE


1.	Definizioni .....	3
2.	Premessa.....	7
3.	Scopo .....	7
4.	Le Segnalazioni oggetto della presente procedura .....	7
5.	Ambito di applicazione.....	8
5.1.	Perimetro societario .....	8
6.	Processo di gestione delle Segnalazioni .....	9
6.1.	Canali di Segnalazione.....	9
6.1.1.	Segnalazione interna .....	9
6.2.	Invio della Segnalazione.....	10
6.2.1.	Segnalazione interna .....	10
6.3.	Ricezione e analisi della Segnalazione interna .....	11
7.	Sistema sanzionatorio e disciplinare .....	14
7.1.	Attivazione del Sistema Sanzionatorio e disciplinare .....	14
8.	Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione .....	15
8.1.	Limitazioni della responsabilità.....	17
9.	Conservazione e Archiviazione .....	18
10.	Reporting .....	18
11.	Casi particolari.....	19
12.	Delibere dell'OdV.....	19

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 3 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

## 1. Definizioni


Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, istituita con la legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Fondazione al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale applicabile ai dipendenti della Fondazione.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Fondazione quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4 del D. Lgs. 24/2023, 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 denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi Statutari, Dipendenti, Fornitori e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Fondazione, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Fondazione preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli preventivi.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Facilitatore”**: soggetto che assiste una Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **“Fondazione”**: la Fondazione Centro Pastorale Paolo VI o Centro Pastorale Paolo VI.


	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 4 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

- **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 e 2 del D. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Statutari idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Fondazione, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organi Statutari”**: il Consiglio di Presidenza e/o il Collegio dei Revisori della Fondazione, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti”, i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Fondazione<sup>1</sup>.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione; in particolare, i membri del Consiglio di Presidenza, il Presidente e gli eventuali procuratori della Fondazione.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

<sup>1</sup> ai fini della normativa “whistleblowing” sono considerate anche le seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso).

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 5 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	


- **“Persona segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
  - lo Stato (o Amministrazione Statale);
  - gli Enti Pubblici: si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., AEM Milano, ecc;
  - Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art. 357 c.p.);
  - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 6 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile 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.
- **“Segnalazione o Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello nonché di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
- **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Fondazione<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Rif. Art. 2 co. 1 lett. a) del d.lgs. 24/23

	<i>Protocollo 231</i>	Pagina 7 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

## **2. Premessa**

La Fondazione ha conformato la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata nel Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono incoraggiati a segnalare Violazioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente, di cui alla presente procedura, di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Dette Segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, effettuate in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

La presente procedura costituisce attuazione, all'interno della Fondazione, delle previsioni normative in materia di protezione delle persone che segnalano Violazioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023. Tale norma costituisce il riferimento prioritario per ogni attività di seguito contemplata.


## **3. Scopo**

Nello specifico lo scopo della presente procedura è quello di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni di Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della Persona segnalante.

La Fondazione, con la presente procedura definisce il proprio modello di ricevimento e di gestione delle Segnalazioni interne, nonché il canale interno di Segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dall'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

## **4. Le Segnalazioni oggetto della presente procedura**

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle seguenti Violazioni individuate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e rilevanti per il profilo dimensionale dell'ente, ovvero condotte

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 8 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione previsti dallo stesso Decreto e adottato dalla Fondazione.

Le Segnalazioni possono avere ad oggetto:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Fondazione ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice Etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Fondazione ai sensi del Decreto;
- operazioni per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Fondazione ai sensi del Decreto.

## **5. Ambito di applicazione**

### **5.1. Perimetro societario**


Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo “1. Definizioni”.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a comunicazioni di carattere commerciale o a informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.lgs. 24/2023.

La presente procedura non si applica altresì alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’ autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

In linea generale, la Fondazione esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.



	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 9 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

## **6. Processo di gestione delle Segnalazioni**

### **6.1. Canali di Segnalazione<sup>3</sup>**

#### **6.1.1. Segnalazione interna**

La Fondazione ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D. Lgs. 24/2023, che garantisce, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione di tale canale è affidata all'Organismo di Vigilanza della Fondazione (di seguito anche "OdV").

I componenti dell'OdV sono stati debitamente autorizzati dalla Fondazione al trattamento dei dati personali<sup>4</sup> contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti dell'OdV si rimanda al capitolo 11 "Casi particolari".


Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- in forma scritta, con modalità informatiche, tramite piattaforma web-based Segnalazioni Whistleblowing accessibile al link <https://whistleblowing-paolovi.digimog.it>;
- in forma orale mediante richiesta (tramite la piattaforma di cui al link sopra riportato) di incontro diretto con l'OdV fissato entro un termine ragionevole (entro 10 giorni). In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del personale autorizzato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 6.2.

<sup>3</sup> Il D.lgs. 24/23 oltre al canale di segnalazione interna prevede che la Persona segnalante possa effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

<sup>4</sup> L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/03.

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 10 di 20
	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	

## 6.2. Invio della Segnalazione

### 6.2.1. Segnalazione interna

Colui che desidera effettuare una Segnalazione interna scritta può ricorrere alla piattaforma Segnalazioni Whistleblowing attraverso il link <https://whistleblowing-paolovi.digimog.it> accessibile da tutti i device (PC, Tablet, Smartphone).

La Segnalazione in modalità scritta viene raccolta mediante un *form* che guida il segnalante nella compilazione e permette di allegare eventuali documenti.


Dopo la compilazione viene richiesto alla Persona segnalante se vuole rimanere anonima, con esplicita presa d'atto, oppure se vuole fornire i propri dati personali, con raccolta del consenso al trattamento degli stessi.

La piattaforma, al termine dell'inserimento della Segnalazione, (anche anonima) restituisce un codice alfanumerico di 16 caratteri (dando quindi riscontro al Segnalante nel rispetto del termine di 7 giorni previsto dalla normativa), generato in modo casuale e automatico dalla piattaforma stessa, non riproducibile, con cui la Persona segnalante potrà in ogni momento visualizzare lo stato di lavorazione della propria Segnalazione ed interagire con l'OdV attraverso un *tool* di messaggistica.

La Segnalazione può essere visualizzata e gestita solo dall'OdV il quale possiede credenziali univoche per l'accesso, con scadenza ogni 6 mesi. La *password policy* è aderente alle *best practices* internazionali.

Il canale di Segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del facilitatore (ove presente), delle Persone coinvolte e comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

Le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 11 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

### **6.3. Ricezione e analisi della Segnalazione interna**

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dall'OdV, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

L'OdV accede alle Segnalazioni e può interagire con la Persona segnalante dialogando all'interno della piattaforma.

#### **Verifica preliminare**

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte dell'OdV al fine di comprendere se siano corredate dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

L'OdV dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni attraverso la piattaforma.


Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare l'OdV potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Fondazione o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica.

Al termine della verifica preliminare, l'OdV può archiviare le Segnalazioni interne:

- non circostanziate;
- quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dalla Persona segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- quelle manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, l'OdV:

- garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito;

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 12 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

- si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'OdV non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, senza il consenso espresso della Persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/03.

#### Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura dell'OdV all'interno della piattaforma che le conserva per cinque anni e delle stesse viene dato conto nel reporting periodico successivamente descritto.


In ogni caso l'OdV annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni e Istruttorie sempre garantendo la riservatezza dell'identità del Persona segnalante e delle Persone coinvolte. Il Libro Segnalazioni e Istruttorie deve essere conservato a cura dell'OdV stesso e reso accessibile soltanto all'OdV.

#### Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dall'OdV abbia stabilito che la Segnalazione interna debba essere oggetto di ulteriori attività di approfondimento volte a valutarne la fondatezza, l'OdV può provvedere a effettuare specifiche attività istruttorie o di accertamento avvalendosi eventualmente di altre strutture aziendali in base alle specifiche competenze, oppure di consulenti esterni. All'esito della fase istruttoria o qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze di cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, l'OdV provvede a:

- a. dare immediata e motivata informativa alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al capitolo 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità<sup>5</sup>,

<sup>5</sup> Si cfr. Cass., 14 maggio 2014, n. 10662.

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 13 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

immediatezza<sup>6</sup> e immutabilità<sup>7</sup> della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori della Fondazione<sup>8</sup>. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto dell'OdV che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce l'anonimato. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione all'OdV affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione nei modi sopra descritti (si veda par. *Segnalazioni che non superano la verifica preliminare*) e informare la Persona segnalante circa lo stato della procedura;
  - ii. decidano di procedere con la contestazione, deve essere contestualmente fornita alla Persona coinvolta idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.
- b. condividere con l'organo di gestione (Consiglio di Presidenza) le valutazioni di rispettiva competenza proponendo le eventuali azioni correttive finalizzate ad evitare in futuro situazioni analoghe.

L'OdV si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole ed a fornire un riscontro in merito alla Persona segnalante tramite la piattaforma entro:

- tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento,


o, in mancanza di tale avviso,

- entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

<sup>6</sup> Si cfr. Cass., 15 giugno 2015, n. 12337, Cass., S.U., 27 dicembre 2017, n. 30985, Cass. n. 19256 del 17 luglio 2019, Cass. n. 24605 del 4 novembre 2020,

<sup>7</sup> Si cfr. Cass., 9 giugno 2016, n. 11868.

<sup>8</sup> In tali circostanze i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 14 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

## **7. Sistema sanzionatorio e disciplinare**

### **7.1. Attivazione del Sistema Sanzionatorio e disciplinare**

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la Violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento eventuale giuslavoristico, il Sistema Disciplinare è attivato da:


- Amministratore Delegato qualora il segnalato sia un dipendente non dirigente della Fondazione o un terzo (ad es. un fornitore);
- Datore di Lavoro per le violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Consiglio di Presidenza, qualora il segnalato sia un dirigente o un componente del Consiglio, del Collegio dei Revisori o dell'OdV.

La sanzione può essere graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili (ad es. normativa giuslavoristica in caso di lavoratori della Fondazione).

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile.

**L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso.** Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante deve essere raccolto in forma scritta e conservato a cura dell'OdV nella documentazione relativa alla Segnalazione.

**Nell'ambito del procedimento disciplinare,** l'identità della Persona segnalante, in assenza di consenso, non può essere comunque rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 15 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

Qualora invece la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona segnalante sia indispensabile per la difesa della Persona coinvolta, l'OdV, laddove non abbia già raccolto il consenso dalla Persona segnalante, informa quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, l'OdV archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare la Persona coinvolta o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Fondazione oggetto della presente procedura.

Pertanto, 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, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare<sup>9</sup> di cui al presente capitolo.

## **8. Tutele della Persona segnalante e applicazione delle misure di protezione**


È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;

---

<sup>9</sup> Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 del D. Lgs. 24/2023 "Condizioni per la protezione della persona segnalante".

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 16 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

Le misure di protezione trovano applicazione quando al momento della Segnalazione, o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la Persona segnalante:

- aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni fossero vere e afferissero a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente, di cui siano venute a conoscenza nel Contesto lavorativo;
- ha effettuato la Segnalazione secondo quanto previsto dalla normativa alle stesse applicabile ai sensi del D. Lgs. 24/2023.


I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti delle Persone segnalanti può essere comunicata all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione o di denuncia ha diritto a essere reintegrata nel posto di lavoro. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti della



	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 17 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione o della denuncia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro). Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione, o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

### **8.1. Limitazioni della responsabilità<sup>10</sup>**

Non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023<sup>11</sup>, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023.

In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.


Salvo che il fatto costituisca reato, la Fondazione o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

<sup>10</sup> Vedasi art. 20 del D. lgs. 24/2023.

<sup>11</sup> L'articolo 1, comma 3 del D. lgs. 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di:

- a) informazioni classificate;
- b) segreto professionale forense e medico;
- c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 18 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

## **9. Conservazione e Archiviazione**

L'OdV è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne.

La funzione responsabile della gestione del personale archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

L'OdV provvede ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite la piattaforma informatica, all'interno della piattaforma stessa che garantisce con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante ed è accessibile solo ai componenti dell'OdV.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni e Istruttorie tenuto dall'OdV devono essere conservati a cura dell'OdV stesso.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del d.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.


L'OdV può mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna<sup>12</sup>, al fine di dare in futuro prova dell'adeguata gestione delle Segnalazioni di Violazioni, quale requisito di un efficace attuazione del Modello di prevenzione del rischio di reato ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 e conseguente assenza di colpa organizzativa.

## **10. Reporting**

L'OdV, rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

---

<sup>12</sup> La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.lgs. 24/23 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.

	<u>Protocollo 231</u>	Pagina 19 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

Nella redazione di tale rendiconto, l'OdV è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

## **11. Casi particolari**

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto uno o più componenti dell'OdV, il Segnalante, attraverso la piattaforma, deve richiedere all'OdV il trasferimento della Segnalazione al Presidente della Fondazione senza specificare il contenuto della Segnalazione stessa.

L'OdV provvede quindi a trasferire, all'interno della piattaforma, la Segnalazione all'account alternativo del Presidente e da quel momento non avrà più visibilità della Segnalazione stessa. Il Presidente si mette direttamente in contatto con il Segnalante al fine di procedere con la raccolta delle Informazioni sulle violazioni. Il Presidente gestisce la Segnalazione mediante la piattaforma, fino alla chiusura, secondo i criteri stabiliti in precedenza.

In aggiunta, a tutela di un eventuale mancato trasferimento della Segnalazione da parte dell'OdV, il Segnalante può inviare una lettera cartacea, a mezzo posta ordinaria, in busta chiusa con dicitura RISERVATA AL PRESIDENTE della Fondazione Paolo VI, Via Gezio Calini n. 30, 25121 Brescia. In tale caso dovranno essere indicati tutti gli elementi, precisi e circostanziati, a fondamento della Segnalazione.

Il Presidente convoca quindi il Consiglio di Presidenza per i provvedimenti ritenuti necessari.

La decisione del Consiglio di Presidenza è formalizzata attraverso delibera scritta.


## **12. Delibere dell'OdV**

L'OdV delibera a maggioranza dei presenti in riunione. La riunione dell'OdV è valida se sono presenti almeno la metà dei componenti di cui uno sia il Presidente.

In caso di parità di voti, prevale il voto del Presidente dell'OdV.

L'OdV è convocato dal Presidente o da uno dei componenti e, nello specifico, da colui che abbia avuto notizia del ricevimento della Segnalazione.

La convocazione deve avvenire tempestivamente, e comunque in un termine utile per garantire la gestione della Segnalazione nei termini sopra indicati.

	<i><u>Protocollo 231</u></i>	Pagina 20 di 20
	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	

La riunione potrà tenersi anche a mezzo video o teleconferenza.