

**PROCEDURA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI E IRREGOLARITA’
(WHISTLEBLOWING)**

ai sensi della L. 179/2017, del D.Lgs. 24/2023 e del D.Lgs. 231/2001

***PARTE INTEGRANTE DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO***

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Indice

Definizione “Whistleblowing”	4
Importanza del Whistleblowing	4
Riferimento normativo	4
Scopo e finalità	5
Applicazione	6
Sanzioni ANAC	6
Oggetto e contenuto delle segnalazioni	7
Limiti delle segnalazioni	8
Diritto di segnalazione - Destinatari	9
Organo di gestione delle segnalazioni	9
Modalità e canali di segnalazione interna	10
Protocollo e registrazione	10
Contenuto delle segnalazioni	10
Segnalazioni anonime	11
Gestione delle segnalazioni interne – verifica e analisi	11
Flussi informativi	12
Tracciabilità ed archiviazione delle segnalazioni	13
Diffusione ed iniziative di sensibilizzazione	13
Canali segnalazione esterna	13
Divulgazione Pubblica	14
Attività svolte da ANAC	14
Denuncia all’autorità giudiziaria	15
Misure a tutela del segnalante	15

Definizione di “whistleblowing”

Con l'espressione “**whistleblower**” si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

In modo specifico, per “**whistleblowing**” si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità dell'ente, di condotte illecite o irregolari, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui un soggetto sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

La Segnalazione in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

In linea generale, l'ente esorta i propri collaboratori a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto. Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune, rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato.

Importanza del “whistleblowing”

Il whistleblowing riveste un ruolo fondamentale nella promozione dell'integrità, della responsabilità e della giustizia. Ecco alcune delle ragioni per cui il whistleblowing è così importante:

Lotta contro la Corruzione: Il whistleblowing è uno strumento essenziale nella lotta contro la corruzione e la frode. Le informazioni divulgate possono portare a indagini e azioni legali contro coloro che si impegnano in attività illegali.

Protezione dell'Interesse Pubblico: Il whistleblowing è spesso l'unico modo in cui il pubblico viene a conoscenza di pratiche dannose o illegali che minacciano la sicurezza pubblica o l'ambiente.

Responsabilizzazione Aziendale: Le rivelazioni di whistleblower possono mettere le organizzazioni di fronte alle loro responsabilità e costringerle a prendere provvedimenti per correggere le loro azioni.

Crescita dell'Etica Aziendale: Il whistleblowing può contribuire a promuovere una cultura aziendale etica, incoraggiando le organizzazioni a operare in modo trasparente e responsabile.

Riferimento normativo

La normativa in materia è costituita da:

- D.Lgs. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300);
- D.Lgs. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);
- D.Lgs. 97/2016 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche);
- ANAC – Determinazione 6/2015: “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- L. 179/2017 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato);
- Direttiva UE 1937/2019 (riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto

- dell'Unione);
- D.Lgs. 24/2023 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019”, 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);
- Garante per la protezione dei dati personali: Parere sullo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" - 4 dicembre 2019
- ANAC: Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)
- ANAC – Delibera 690/2020: Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis Decreto legislativo n. 165/2001.

Con il **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24** (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019”, è stata adottata una nuova disciplina a carattere generale riguardante la protezione delle persone che segnalano, tra l'altro, condotte illecite rilevanti per la disciplina della responsabilità degli enti per reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o violazione del *Modello Organizzativo Gestionale (MOG)* previsto dal medesimo decreto.

Tale nuova disciplina, denominata *Whistleblowing*, sostituisce quella in precedenza prevista dall'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 2 del **D.Lgs. 30 novembre 2017 n. 179**.

Dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 rimane, ma modificato, il comma 2 bis, il quale dispone che i MOG da adottarsi ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 “*prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 [ossia il D.Lgs. n. 24/2023], i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)* [ossia il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure del MOG].

Scopo e finalità

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni (aperte, anonime e riservate) relative a ipotesi di condotte illecite, rilevanti violazioni di leggi o regolamenti (compreso Modello Organizzativo e Codice Etico), reati e casi di corruzione o frode, oltre a situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione.

In tale prospettiva, gli obiettivi perseguiti dalla presente sono:

- a) garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

La normativa riguarda i seguenti tipi di violazioni:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- D.Lgs. 231/2001 e relativo “Modello 231” adottato dall’ente (ai sensi della L. 179/2017 e del D.Lgs. 24/2023);
- Codice etico;
- Sistema di gestione della salute e sicurezza lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- Tutela della vita privata e protezione dei dati personali, connessa al Sistema di trattamento dei dati personali (privacy), ai sensi del Reg. UE 679/2016 (“GDPR”) e del D.Lgs. 196/2003;
- Illeciti in materia di appalti pubblici; tutela dell’ambiente; sicurezza degli alimenti; salute pubblica; protezione dei consumatori; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Frodi contro gli interessi finanziari dell’Unione europea;
- Violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

Applicazione

SOGGETTI COINVOLTI	AMBITO DI APPLICAZIONE
Enti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato e per i soggetti operanti nei settori regolamentati a livello europeo e richiamati nell’apposito allegato al D.Lgs. 24/2023 (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente)	La disciplina trova applicazione con riferimento “alle segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all’autorità giudiziaria o contabile delle informazioni di cui all’ art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del D.lgs. 24/2023 ”
Enti che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 , e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori inferiore a 50	La disciplina si applica alle segnalazioni interne relative alle condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.
Enti che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 , e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, una media di lavoratori superiore a 50	La disciplina si applica alle segnalazioni interne relative alle condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, nonché alle segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all’autorità giudiziaria o contabile delle informazioni di cui all’ art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del D.lgs. 24/2023 .

Sanzioni Anac

L’adozione della presente procedura è obbligatoria per l’ente. L’art. 21 del D.Lgs. 24/2023 prevede le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie applicate da ANAC, fermi restando gli altri profili di responsabilità:

- da 10.000 a 50.000 euro quando ANAC accerta che non sono stati istituiti canali di Segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/23, nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

- da euro 10.000 a euro 50.000 quando ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Oggetto delle segnalazioni

Oggetto di segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica sono informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell'Unione Europea. L'obiettivo perseguito dal legislatore con la disciplina in esame è quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare illeciti di varia natura.

Nei casi di enti soggetti al D.Lgs. 231 con almeno 50 dipendenti la disciplina di tutela delle segnalazioni si applica:

- alle segnalazioni interne delle informazioni sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (i reati presupposto ivi previsti) o di violazione del Modello organizzativo gestionale (MOG) dell'Ente, che non rientrano nelle fattispecie di violazione di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del D.Lgs. 24/2023 (illeciti che riguardano atti dell'Unione Europea o che incidono sulla loro attuazione o che ledono interessi finanziari della Ue o che riguardano la violazione delle norme UE sulla concorrenza)
- alle segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3, 4, 5 e 6, del D.Lgs. 24/2023.

Sono altresì oggetto di Segnalazione le condotte (o sospette condotte) illecite in quanto non conformi al Codice Etico e ai Regolamenti adottati dalla Fondazione.

La persona segnalante può comunicare informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni sopra descritte dando evidenza del fatto, commissivo o omissivo, o atto specifico che ritengono rilevanti ai fini della commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, alla violazione del MOG, agli altri illeciti indicati dalla norma, ove applicabile.

Non si applica la nuova disciplina del D.Lgs. 24/2023 alle segnalazioni o denunce che riguardano un interesse di carattere personale che attiene esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro, ovvero inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (altre ipotesi di esclusione sono indicate nell'art. 1, c. 2, lett. b e c, del D.lgs 24/2023: segnalazioni già disciplinate per gli atti dell'UE o per atti nazionali di loro attuazione, e in materia di sicurezza nazionale).

Deve altresì precisarsi che non tutte le segnalazioni possono essere ammesse e quindi essere riscontrate. Le informazioni, compresi i fondati sospetti, devono riguardare le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico come sopra descritto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Si applicano inoltre le condizioni previste dall'art. 16 del D.Lgs. 23/2024 per la protezione della persona segnalante. In particolare occorre che sussista fondato motivo di ritenere che le informazioni siano vere, che le segnalazioni rientrino nell'ambito di applicazione oggettivo di cui all'art. 1 del D.Lgs. 24/2023, come sopra descritto, e che si siano rispettate le procedure di cui al capo II del D.Lgs. 24/2023.

Non sono rilevanti i motivi che hanno spinto la persona a segnalare ai fini dell'applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023.

L'art. 16, comma 3, chiarisce che le tutele per il Segnalante non si applicano in caso di accertamento della responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

Fermo restando l'ambito di applicazione specificato al precedente punto 3, gli illeciti o le irregolarità segnalate potrebbero dunque essere costituiti, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- appropriazione indebita di danaro, valori, forniture appartenenti alla Fondazione;
- assunzioni non trasparenti;
- demansionamenti;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature;
- false dichiarazioni;
- falsificazione delle presenze lavorative;
- falsificazione di note spese (ad esempio, rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione o alterazione di documenti;
- frodi informatiche;
- furto di beni di proprietà della Fondazione;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- nepotismo;
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni interne hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà della Fondazione che appartenenti a terzi;
- sprechi;
- utilizzo delle risorse e dei beni dell'ente per uso personale, senza autorizzazione;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

In materia di sicurezza, occorre evidenziare che l'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce l'obbligo per i lavoratori di "segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza". Tale previsione, per la materia di competenza, si integra quindi con quanto previsto dalla presente procedura.

Limiti delle segnalazioni

Il sistema di *whistleblowing* non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è **vietato** quindi:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Soggetto Segnalato;
- altro non previsto dalla normativa.

Diritto di Segnalazione – destinatari

I soggetti a cui è riservato il diritto di segnalazione, nonché le conseguenti tutele previste dalla disciplina introdotta dal D.Lgs. 24/2023, sono:

- a) i **lavoratori subordinati**, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- b) i **lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i **titolari di un rapporto di collaborazione** di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente;
- c) i **lavoratori o i collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Ente che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i **liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso l'Ente;
- e) i **volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ente;
- f) le **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso l'Ente.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la Segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico con l'ente **non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il **periodo di prova**;
- c) successivamente allo **scioglimento del rapporto giuridico** se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione di cui al capo III del D.Lgs. 24/2023 si applicano **anche**:

- a) ai facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono le persone segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica 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 o effettuato una divulgazione pubblica, 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 o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Organo di gestione delle segnalazioni

”La gestione dei canali di segnalazione interna deve essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato” (art. 4, comma 2, D.Lgs. 24/2023).

Il compito di gestire le segnalazioni della Fondazione Mazzocchi in qualità di *Responsabile della gestione della segnalazione interna* (di seguito *Responsabile Segnalazioni*) è affidato al Responsabile della Qualità, figura interna dotata del requisito di autonomia e con funzione di *internal audit*.

L'ODV può essere coinvolto in caso di segnalazioni riguardanti il MOG (al fine di valutare l'adeguatezza del Modello).

Nel caso in cui una Segnalazione venga inviata ad un soggetto o canale diverso da quello individuato dall'Ente, chi la riceve deve, entro sette giorni dal ricevimento, trasmetterla Responsabile Segnalazioni dando contestualmente notizia della trasmissione al Segnalante.

Modalità e canali di Segnalazione interna

La nuova disciplina estende il novero dei canali di segnalazione interna, che possono essere sia in forma scritta che orale, purché idonei a garantire 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.

Le segnalazioni possono avvenire:

- tramite **applicazione informatica** dedicata disponibile sul sito della Fondazione nella sezione "trasparenza" e nell'"area riservata". Tale piattaforma garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, 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.
- in **forma scritta tramite invio e-mail** all'indirizzo dedicato (segnalazioni@fondazione-mazzocchi.it) accessibile solo dal Responsabile Segnalazioni
- in **forma scritta tramite posta ordinaria** in busta chiusa indirizzata al Responsabile Segnalazioni (**Fondazione P. e C. Mazzocchi Onlus – Via Carera 28 – Coccaglio – BS - Responsabile Segnalazioni Whistleblowing**) avendo cura di non indicare sulla busta per riservatezza il mittente;
- in **forma orale** tramite la linea **telefonica** al numero del gestore del canale interno;
- in **forma orale** tramite un **incontro diretto**, previo appuntamento da concordarsi con il gestore delle segnalazioni

Protocollo e registrazione

1. Le segnalazioni trasmesse tramite posta elettronica, posta ordinaria e telefono sono prese in carico dal Responsabile delle Segnalazioni e protocollate con numero progressivo annuo, la data ed il canale di ricezione.
2. Le segnalazioni trasmesse mediante l'applicazione informatica dedicata vengono prese in carico dal Responsabile Segnalazioni. L'applicazione gestisce automaticamente il protocollo delle segnalazioni ricevute.
3. Le segnalazioni con incontro diretto sono a carico del Responsabile delle Segnalazioni e protocollate con numero progressivo annuo, la data ed il canale di ricezione.
4. Il personale Amministrativo che riceve i plichi cartacei non è autorizzato ad esaminarne il contenuto.

Contenuto delle Segnalazioni

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

È opportuno indicare i **contenuti** minimi necessari della Segnalazione, la quale dovrebbe precisare:

- nome e cognome della persona segnalante, con indicazione della qualifica o posizione professionale (resta salva, comunque la possibilità di presentare una Segnalazione anonima);
- data, luogo e modalità in cui è accaduto il fatto;
- ufficio o settore coinvolto;
- nome e cognome della persona segnalata;
- chiara e completa descrizione della condotta illecita oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- idonea documentazione di supporto ovvero gli eventuali documenti finalizzati a verificare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione utile al riscontro dei fatti segnalati.

Per le segnalazioni effettuate con linea telefonica non registrata, il Responsabile Segnalazioni provvederà a documentarle per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione, sottoponendolo alla persona segnalante per verificare, rettificare e confermarne il contenuto mediante propria sottoscrizione.

In caso di segnalazione mediante una linea telefonica registrata, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, viene registrata 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.

Le segnalazioni effettuate, su richiesta del Segnalante, oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile Segnalazioni, sono documentate, previo consenso del Segnalante, su un dispositivo idoneo alla conservazione e/o 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.

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima.

Segnalazioni anonime

La Segnalazione anonima è consentita sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le Segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie".

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

Per le segnalazioni anonime possono essere utilizzati i seguenti canali:

- applicazione informatica dedicata
- posta ordinaria.

Gestione delle Segnalazioni

Il Responsabile Segnalazioni ricevuta la Segnalazione deve provvedere:

- a) a rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) a mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) a dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) a fornire riscontro alla Segnalazione **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;

- e) a mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Una volta ricevuta la Segnalazione, il gestore del canale interno valuta che sia regolarmente acquisita e che non sia manifestamente infondata o estranea all'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo di cui agli artt. 1, 2 e 3 del D.Lgs. 24/2023 sopra descritti, dandone comunicazione al Segnalante in caso di inammissibilità per le predette ragioni.

Il Responsabile Segnalazioni, ove possibile, può richiedere integrazioni e/o chiarimenti ulteriori e/o acquisire documenti anche da altri soggetti e/o uffici.

A conclusione della presente fase preliminare, possono verificarsi due casi:

1. la Segnalazione appare manifestamente infondata. In questo caso ne viene disposta l'archiviazione, fatte salve le eventuali azioni sanzionatorie in caso di segnalazioni "vietate";
2. la Segnalazione appare fondata. In questo caso il Responsabile Segnalazioni si rivolge immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ciascuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione di risultanze istruttorie riferendo circa le attività svolte, per il prosieguo della gestione della segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

A tale relazione è allegata la documentazione ritenuta necessaria, espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all'identità del segnalante. Resta fermo che gli organi esterni riceventi da quel momento sono titolari del trattamento dei dati.

L'archiviazione diretta della segnalazione può avvenire, nello specifico, nei casi di:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'ente;
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c) manifesta assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) intervento non più attuale;
- e) finalità palesemente emulativa;
- f) contenuto della segnalazione generico o tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- g) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- h) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

In caso di archiviazione diretta, il Responsabile Segnalazioni deve formalizzarne la motivazione indicando una o più delle casistiche sopra elencate.

In caso di mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, è prevista per i destinatari la sanzione pecuniaria di ANAC da 10.000 a 50.000 euro.

Nel rispetto della tutela della riservatezza come disciplinata dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Flussi informativi

A maggior garanzia della corretta gestione delle segnalazioni, sono previsti i seguenti flussi informativi da parte del Responsabile Segnalazioni:

- immediata informativa all'Organismo di Vigilanza al ricevimento di una segnalazione di competenza;
- informativa mensile al C.d.A. dell'elenco delle eventuali segnalazioni eventualmente ricevute;
- specifiche comunicazioni al segnalante:
 - alla data della presa in carico della segnalazione;
 - alla data di conclusione della verifica ed analisi preliminare;

- al termine della procedura, comunicando l'esito della segnalazione. Il termine massimo per l'invio di tale comunicazione e quindi per finalizzare l'istruttoria è di centoventi giorni dalla ricezione della segnalazione.
- Informativa di sintesi (numero di segnalazioni ricevute e stato di avanzamento, sempre nel rispetto della riservatezza del segnalante) nell'ambito della relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza.

Si precisa inoltre che, nel rispetto del principio di minimizzazione contenuto nell'art. 5 del GDPR, e quindi per evitare la proliferazione di comunicazioni al segnalante per informarlo dell'avanzamento dell'istruttoria, non sono ammesse ulteriori comunicazioni al segnalante, oltre a quelle sopra indicate.

I dati delle istruttorie sono conservati in formato fisico, all'interno di un archivio segregato, le cui chiavi di accesso sono nell'esclusivo possesso del Responsabile Segnalazioni. Tale documentazione è conservata per un periodo minimo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati del segnalante vengano conservati separatamente da tutti gli altri.

Tracciabilità e archiviazione delle segnalazioni

Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione 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'art. 12 del citato Decreto.

La Fondazione adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità del Segnalante e ai contenuti della Segnalazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni e la loro relativa istruttoria sono archiviate a cura del Responsabile Segnalazioni assicurando che la documentazione sia accessibile solo a quest'ultimo.

Diffusione e iniziative di sensibilizzazione

La diffusione della presente Procedura avviene sul sito internet della Fondazione nelle seguenti sezioni:

- “area riservata” a disposizione di dipendenti e collaboratori;
- “trasparenza” per darne opportuna informativa ai soggetti che intrattengono con l'Ente dei rapporti giuridici.

I dipendenti e collaboratori vengono informati in merito agli aggiornamenti del sito attraverso messaggi di posta elettronica.

Sono state altresì informate le Rappresentanze Sindacali esterne ed interne.

La Fondazione, inoltre, intraprende iniziative di sensibilizzazione tramite attività formative rivolte al personale dipendente e/o collaboratori in materia (MOG 231, Codice Etico, protocolli, segnalazioni, whistleblowing, sanzioni ecc.).

Canali Segnalazione esterna

E' in funzione sul portale dell'**Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** la nuova versione della piattaforma di whistleblowing (<https://whistleblowing.anticorruzione.it>) raggiungibile da questo [link](#).

Ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. 24/2023 si può ricorrere al canale di Segnalazione esterna dell'ANAC solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista nel conteso lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna o, se obbligatorio, non è attivo o, se attivo, non è conforme alle disposizioni dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023 a tutela della riservatezza

- b) la Segnalazione interna presentata “*non ha avuto seguito*”: l’espressione non consente di ricorrere al canale esterno dell’ANAC nel caso in cui il Segnalante non ha ottenuto provvedimenti da lui auspicati, ma solo se la Segnalazione non è stata esaminata, con l’eventuale conseguente avvio di procedure o adozione di atti o con la sua archiviazione, riscontrando l’esito entro tre mesi
- c) la persona segnalante ha “*fondati motivi*” di ritenere che, se effettuasse la Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha “*fondato motivo*” di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Nella presentazione pubblicata da ANAC sul proprio sito istituzionale, si legge che le violazioni del D.Lgs. 231 per gli enti del settore privato sono veicolabili solo attraverso il canale interno e non attraverso il canale esterno gestito da ANAC.

Divulgazione Pubblica

Per divulgazione pubblica si intende la divulgazione tramite la stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. L’art. 15 del D.Lgs. 24/2023 tutela anche chi effettua una divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni rientranti nel campo di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023.

Si ricorda che, secondo le indicazioni fornite da ANAC, per gli enti privati la tutela per le divulgazioni pubbliche si applica solo se hanno occupato nell’ultimo anno almeno 50 lavoratori (art. 3, comma 2, D.Lgs. 24/2023) e limitatamente alle violazioni del diritto UE. Chi appartiene a un ente al di sotto di 50 dipendenti è tutelato solo per le segnalazioni, veicolate tramite il canale di Segnalazione interno, relative a informazioni sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e alla violazione del MOG.

Se si applica la tutela, la divulgazione pubblica deve però rispettare le seguenti condizioni:

- a) La persona segnalante deve aver prima effettuato una Segnalazione interna e esterna o direttamente esterna, e non ha ricevuto riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni nei termini previsti dall’art. 5 e dall’art. 8 del D.Lgs. 24/2023 rispettivamente per le segnalazioni interne (tre mesi) e per quelle esterne (tre mesi, o sei se vi sono giustificate e motivate ragioni);
- b) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l’autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Attività svolte da Anac

L’ ANAC designa personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

- o fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull’uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, nonché sulle misure di protezione normativamente previste;
- o dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della Segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l’ANAC ritenga che l’avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell’identità della persona segnalante;

- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti, o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone, inoltre, l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

Si informa che l' ANAC può non dare seguito alle segnalazioni che riportano violazioni di lieve entità e procedere alla loro archiviazione.

Denuncia all'autorità giudiziaria

Il D.Lgs. 24/2023 prevede anche, oltre alle modalità sopra esposte, la possibilità di presentare denuncia all'Autorità necessaria, nel rispetto delle modalità normativamente previste e di seguito riassunte.

La denuncia è l'atto con il quale chiunque abbia notizia di un reato perseguibile d'ufficio ne informa il pubblico ministero o un ufficiale di polizia giudiziaria. La denuncia è un atto facoltativo, ma diventa obbligatorio in alcuni casi espressamente previsti dalla legge:

- se si viene a conoscenza di un reato contro lo Stato (attentati, terrorismo, spionaggio politico-militare, stragi);
- se ci si accorge di aver ricevuto in buona fede denaro falso;
- se si riceve denaro sospetto o si acquistano oggetti di dubbia origine;
- se si viene a conoscenza di depositi di materie esplodenti o si rinventa qualsiasi esplosivo;
- se si subisce un furto o smarrisce un'arma, parte di essa o un esplosivo;
- nel caso in cui rappresentanti sportivi abbiano avuto notizia di imbrogli nelle competizioni sportive.

Quando la denuncia è facoltativa non è previsto alcun termine per la sua presentazione, mentre nei casi di denuncia obbligatoria apposite disposizioni stabiliscono il termine entro il quale essa deve essere fatta.

Misure a tutela dei Segnalanti

Il D.Lgs. 24/2023 prevede le seguenti misure di tutela dei Segnalanti

a) **Riservatezza (art. 12, D.Lgs. 24/2023)**

Tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nella Segnalazione o nella gestione della stessa deve mantenere la riservatezza sulle informazioni e l'identità delle persone coinvolte.

Si prevedono poi le seguenti regole a tutela della riservatezza:

- le segnalazioni sulle violazioni rientranti all'ambito di applicazione del D.Lgs. 24/2023 non possono essere utilizzate oltre quanto è necessario per dare seguito alle stesse;
- è vietato rivelare l'identità o qualsiasi altra informazione della persona segnalante, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere e dare seguito alle segnalazioni;
- le persone che fungono da organo deputato alla gestione delle segnalazioni devono essere 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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

- la Segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dall'accesso civico di cui agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Ogni **trattamento dei dati personali** deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51 e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 13 del D.Lgs. 24/2023.

Sempre ai fini della tutela della riservatezza, l'art. 12, commi 4-5, D.Lgs. 24/23 prevede che nell'ambito dei **procedimenti disciplinari** che dovessero essere avviati a seguito di segnalazione, l'identità della persona 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, si stabilisce che la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, nel caso in cui si proceda alla rivelazione dei dati riservati, occorre dare avviso alla persona segnalante, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

b) **Divieto di ritorsione (art. 17, D.lg. 24/2023)**

Le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione, tale intendendosi “*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*”, realizzato nelle fattispecie elencate nell'art. 14, c. 4, del D.Lgs. 24/2023.

A titolo esemplificativo, sono considerate misure ritorsive le seguenti:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le persone segnalanti che ritengono di aver subito ritorsioni possono comunicarlo ad ANAC, ai fini della protezione prevista dall'art. 19 del D.Lgs. 24/2023. La Segnalazione può essere:

- inoltrata tramite il sito dell'ANAC (<https://segnala.anticorruzione.it/form>);
- inviata tramite posta elettronica certificata alla casella dell'Autorità: protocollo@pec.anticorruzione.it;
- trasmessa all'Ufficio Protocollo dell'ANAC, tramite posta ordinaria oppure raccomandata con ricevuta di ritorno, all'indirizzo: Autorità Nazionale Anticorruzione – c/o Palazzo Sciarra Via Minghetti, 10 – 00187 Roma;
- consegnata “brevi manu” alla sede dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, Palazzo Sciarra, Via Minghetti 10 – 00187 Roma.

Negli ultimi due casi, per poter essere certi di usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e indirizzata all'Ufficio UWHIB dell'Autorità, con la locuzione ben evidente “Riservato – Whistleblowing” o altre analoghe.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione nelle modalità e circostanze di cui all'art. 17 sopra descritte, sono nulli.

Le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

c) *Limitazioni di responsabilità*

Si applicano le limitazioni di responsabilità penale, civile e amministrativa previste dall'art. 20 del D.Lgs. 24/2023.

Responsabilità del Segnalante

La Procedura lascia impregiudicata la responsabilità, anche disciplinare, del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Ai sensi dell'art. 21, co. 1 lett. c) del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può irrogare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del Segnalante, ove sia accertata la sua responsabilità civile, a titolo di dolo o colpa grave, per gli illeciti di calunnia e diffamazione.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

Misure a tutela del Segnalato

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Sanzioni disciplinari

L'ente prevede le sanzioni disciplinari descritte di seguito nei confronti di coloro che si rendono responsabili degli illeciti oggetto della presente procedura. Tali sanzioni integrano, in conformità alle previsioni dell'art. 21 D.Lgs. 23/2024, quelle previste dal Modello di Organizzazione e Controllo di cui ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ("Modello 231") adottato dall'ente, cui si rinvia per quanto non riportato nel presente documento.

Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

Incorre nel provvedimento della sospensione sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione (CCNL UNEBA) o della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni (CCNL Enti Locali), il dipendente, nel caso commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e segnalazioni all'OdV infondate, effettuate con colpa grave.

Incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo, con preavviso (CCNL UNEBA) o del licenziamento con preavviso (CCNL Enti Locali), il dipendente, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di segnalazioni all'OdV infondate, effettuate con dolo, nonché in caso di progettazione e/o attuazione di atti di ritorsione, discriminatori o penalizzanti, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante.

Incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso (CCNL UNEBA) o del licenziamento senza preavviso (CCNL Enti Locali) il dipendente, nel caso di commissione di illeciti di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dalla normativa oggetto della presente procedura.

Misure nei confronti degli Amministratori e dei componenti l'Organo di controllo

Incorre nella diffida al puntuale rispetto della procedura e del Modello 231, l'Amministratore o il Componente l'Organo di controllo, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e segnalazioni infondate, effettuate con colpa grave.

Incorre nella decurtazione degli emolumenti, se stabiliti (altrimenti una sanzione pecuniaria non inferiore nel minimo ad Euro 1.000 e non superiore nel massimo ad Euro 3.000), ovvero del corrispettivo previsto in favore dell'Organo di controllo, fino al 50%, l'Amministratore o il Componente l'Organo di controllo, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, nonché in caso di progettazione e/o attuazione di atti di ritorsione, discriminatori o penalizzanti, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante.

Incorre nella revoca dall'incarico, l'Amministratore o il Componente l'Organo di controllo, nel caso di illeciti di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto professionale e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dalla normativa oggetto della presente procedura.

Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Per collaboratore esterno si intende il personale non dipendente della Fondazione, ma ad esso collegato con rapporto di lavoro parasubordinato, inclusi i collaboratori a progetto.

Incorre nella diffida al puntuale rispetto della procedura e del Modello 231, il collaboratore, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e segnalazioni infondate, effettuate con colpa grave.

Incorre nell'applicazione di una penale in misura pari al 10% del corrispettivo pattuito, il collaboratore, nel caso di commissione di illeciti e/o di violazione delle misure di tutela del segnalante e/o di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, nonché in caso di progettazione e/o attuazione di atti di ritorsione, discriminatori o penalizzanti, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante.

Incorre nella risoluzione del rapporto contrattuale, il collaboratore, nel caso di illeciti di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto professionale e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dalla normativa oggetto della presente procedura.