

APPROVAZIONE

La presenta procedura è stata ratificata in data 03/05/2024 dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Carnevale di Viareggio

SOMMARIO

ART. 1-INQUADRAMENTO NORMATIVO E FINALITÀ DELLA PRESENTE PROCEDURA.....3

ART. 2-DEFINIZIONI.....4

ART. 3-SOGGETTI LEGITTIMATI AD EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE.....4

ART. 4-ESCLUSIONI.....5

ART. 5-SOGGETTI A QUALI SONO RIVOLTE LE MISURE DI PROTEZIONE.....5

ART.6-DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE: GESTORE DELLA SEGNALAZIONE 5

ART. 7-CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....5

ART. 8-DISCIPLINA DELLE SEGNALAZIONI ANONIME.....6

ART. 9-CANALI DI SEGNALAZIONE.....7

ART. 10 -SEGNALAZIONE INTERNA.....7

ART. 11-SEGNALAZIONE ESTERNA8

ART. 12- DIVULGAZIONE PUBBLICA.....9

ART. 13-DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE.....9

ART. 14-FORME DI TUTELA “WHISTLEBLOWING”9

ART. 15-MISURE DI PROTEZIONE.....9

ART. 18-PERDITA DELLE MISURE DI PROTEZIONE.....11

ART. 19-NORME DI COORDINAMENTO.....11

ART. 20-CONDOTTE SANZIONABILI.....11

ART. 21-SANZIONI DISCIPLINARI11

ART. 22-ADOZIONE E PUBBLICITÀ DELLA PRESENTE PROCEDURA.....12

Art. 1-Inquadramento normativo e finalità della presente procedura

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. n. 165/2001, in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di "whistleblowing".

L'applicazione della disciplina dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 è stata estesa, con legge 30 novembre 2017, n. 179, anche ai dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. La medesima legge n. 179/2017 ha inoltre introdotto, anche nel settore privato, norme a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti, mediante l'inserimento nell'art. 6 del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di previsioni che tuttavia imponevano obblighi relativi al sistema di segnalazione e di tutela dei whistleblower unicamente agli enti dotati di un Modello Organizzativo e di gestione (MOG) ai sensi del d.lgs. 231/2001 medesimo. L'Unione Europea ha successivamente emanato la Direttiva 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli Stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva 2019/1937 con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *"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"*.

Il d.lgs. n. 24/2023 ha ricondotto ad un unico testo normativo le disposizioni in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, provvedendo a abrogare:

- a) l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- c) l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

All'articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, il comma 2-bis è stato invece sostituito dal seguente:

«2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).»..

Con l'adozione della presente procedura, la Fondazione Carnevale di Viareggio – "soggetto del settore pubblico" ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. p) del d.lgs. n. 24/2023 - ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dal P.N.A. e dall'ANAC.

Lo scopo del documento – che si inserisce nel campo delle attività di prevenzione della corruzione previste dal P.T.P.C.T. e di quelle necessarie ai fini dell'efficace attuazione del Modello 231 (cfr. art. 4 comma 1 del D.lgs. n. 24/2023 secondo cui *"i modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto"*. è:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto, evidenziando le regole cui la Fondazione Carnevale di Viareggio deve osservare;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni;
- dettagliare le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'identità segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

La presente procedura intende quindi disciplinare dal punto vista operativo il “sistema delle segnalazioni” con la finalità di rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all’istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L’obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime rilevato che a chi dichiara la propria identità viene comunque garantita la tutela dell’istituto del whistleblowing. Le segnalazioni anonime, tuttavia, non assicurano che la loro gestione avvenga in modo altrettanto efficace rispetto a quelle nelle quali il segnalante dichiara la propria identità.

Art. 2-Definizioni

Ai fini della presente procedura, si intende per:

- a) **«contesto lavorativo»:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- b) **«divulgazioni pubbliche»:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- c) **«facilitatore»:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- d) **«persona coinvolta»:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- e) **«persona segnalante»:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- f) **«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 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;
- g) **«segnalazione»:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- h) **«segnalazione interna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- i) **«segnalazione esterna»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC;
- j) **«segnalazione anonima»:** segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, non siano individuabili in maniera univoca, non corrispondano ad un ente o individuo esistente o non corrispondano all’effettivo soggetto segnalante.

Art. 3-Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone che operano nel contesto lavorativo della Fondazione Carnevale di Viareggio:

- a) i dipendenti della Fondazione Carnevale di Viareggio;
- b) i collaboratori di cui all'[articolo 409 del codice di procedura civile](#) e all'[art. 2 del d.lgs. n. 81/2015](#), che svolgono la propria attività lavorativa per la Fondazione Carnevale di Viareggio;
- c) i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi in favore della Fondazione;

- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività lavorativa per conto della Fondazione;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- f) gli azionisti (ove presenti);
- g) le persone con funzione di amministrazione, direzione e controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate di mero fatto.

La tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

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

Art. 4-Esclusioni

La presente procedura NON si applica:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati dal decreto, ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati dalla direttiva;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Art. 5-Soggetti a quali sono rivolte le misure di protezione

Le misure di protezione previste dalla presente procedura si applicano:

- a) al segnalante;
- b) ai facilitatori;
- c) alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- d) ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente;
- e) agli Enti di proprietà del segnalante o per i quali egli lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Art.6-Destinatario della segnalazione: Gestore della Segnalazione

La Fondazione, in armonia all'art. 4, comma 5, del d.lgs. n. 24/2023, ha individuato il proprio "Gestore della segnalazione" nel Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT).

Nel caso il Gestore della segnalazione sia in una posizione di conflitto di interessi, la segnalazione deve essere inviata all'Organo amministrativo apicale (ad. es. Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Art. 7-Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione deve riportare informazioni più dettagliate possibili, compresi i fondati sospetti, di cui il soggetto è venuto a conoscenza riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione aziendale, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Per violazioni si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato come individuati e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del [d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231](#), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione adottati dalla Fondazione;
3. condotte in violazione del Codice Etico adottato dalla Fondazione;
4. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
5. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
6. atti od omissioni riguardanti il mercato interno 8° titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
7. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può anche avere ad oggetto: le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate; le attività illecite non ancora compiute, ma che la persona segnalante ritenga che possano ragionevolmente verificarsi per fondati sospetti, ovvero per la presenza di elementi concreti, precisi e concordanti.

La segnalazione deve riportare informazioni più dettagliate possibili, compresi i fondati sospetti, di cui il soggetto è venuto a conoscenza riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione aziendale, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

In ogni caso, è auspicabile che ogni segnalazione contenga i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della funzione/ruolo che ricopre nell'ente;
- b) una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo, se conosciute, in cui sono stati commessi i fatti;
- d) le generalità - se conosciute - che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati, ovvero altri elementi che consentano di identificare il soggetto (es: qualifica o area in cui svolge l'attività);
- e) l'indicazione di soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto di segnalazione ovvero l'indicazione di eventuali documenti a riprova della fondatezza di tali fatti.

In ogni caso, non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il medesimo, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

Non sono sufficienti, ai fini della segnalazione, semplici supposizioni o "voci di corridoio", così come notizie di pubblico dominio, in quanto è richiesto che il segnalante abbia una ragionevole convinzione che si sia verificata una violazione anche solo tentata.

Art. 8-Disciplinazione delle segnalazioni anonime

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Fondazione Carnevale di Viareggio si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Fondazione Carnevale di Viareggio considera le segnalazioni anonime che dovesse ricevere tramite i canali di segnalazione interni alla stregua di segnalazioni ordinarie. Il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il d.lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive. Fondazione Carnevale di Viareggio è tenuta quindi a registrare le

segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali di segnalazione interni e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Art. 9-Canali di segnalazione

I canali di segnalazione previsti dal d.lgs. n. 24/2023 sono i seguenti:

- segnalazione interna;
- segnalazione esterna;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'Autorità giudiziaria e contabile.

Art. 10 -Segnalazione interna

Il segnalante può effettuare la segnalazione secondo una delle seguenti modalità alternative tra loro:

1) In forma scritta:

Tramite piattaforma informatica dedicata, reperibile sul sito internet aziendale, alla sezione "Whistleblowing". Il canale, inoltre, permette di interloquire con il segnalante (anche anonimo) e di fornire un riscontro in ordine alla gestione ed all'esito dell'indagine promossa.

L'accesso alla piattaforma può essere effettuato attraverso il seguente link <https://viareggio.ilcarnevale.com/whistle-blowing/>, presente nel sito istituzionale. È possibile allegare documentazione a comprova delle circostanze dichiarate.

I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al R.P.C.T., il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio).

I dati identificativi del segnalante sono custoditi in forma crittografata e sono accessibili solamente al R.P.C.T. Il R.P.C.T. accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute.

Qualora la segnalazione interna riguardi violazioni del modello di organizzazione e di gestione (→ M.O.G.) di cui all'articolo 6, co. 1, lettera a), del d.lgs. n. 231 del 2001, dei suoi allegati ivi compreso il Codice etico, delle procedure/protocolli/istruzioni/disposizioni che siano parti integranti o meno di sistemi di gestione e manuali di Qualità, il R.P.T.C. ne dispone la trasmissione al medesimo Organismo di Vigilanza (→ O.d.V.), entro sette giorni dal ricevimento, dando contestuale notizia al segnalante.

Ove opportuno, nell'ambito delle rispettive competenze, il R.P.C.T. e l'O.d.V. collaborano all'istruzione ed alla definizione del procedimento originato dalla segnalazione. Resta di competenza dell'O.d.V.. L'istruttoria e la proposta di provvedimento finale da sottoporre all'Organo competente a seguito di violazioni del Modello 231, in applicazione delle misure sanzionatorie previste nell'apposito Codice adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/01, spettano esclusivamente all'O.d.V. secondo quanto stabilito decreto stesso.

2) In forma orale:

La segnalazione può essere fatta direttamente al gestore della segnalazione su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, e comunque non oltre 15 giorni dal ricevimento della richiesta. Detto incontro verrà verbalizzato. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

In ogni caso, il segnalante è tenuto a prendere visione e ad accettare l'informativa sul trattamento dei dati personali: nel caso di incontro diretto, il Gestore delle Segnalazioni è tenuto a consegnare il documento all'interessato per presa visione e accettazione.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori del canale interno appositamente istituito ha l'onere di trasmetterla immediatamente (e comunque entro sette giorni dalla ricezione), in originale ed in busta chiusa, al Gestore delle Segnalazioni della Società, nel massimo rispetto della 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. Al fine di consentire tale trasmissione tempestiva, è necessario indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione whistleblowing in modo che possano essere attuate tutte le forme di tutela previste in suo favore dal D.lgs. n. 24/2023 (riservatezza e protezione dalle ritorsioni).

Il R.P.C.T. prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, sono conservati e catalogati in apposito archivio debitamente custodito dal R.P.C.T.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il R.P.C.T.:

1. rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
3. dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. fornisce 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;

Terminata l'attività istruttoria, il gestore della segnalazione:

- a) se ritiene la notizia infondata o irrilevante ai fini della presente procedura, dispone l'archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- b) se ritiene la notizia fondata, trasmette la propria relazione all'organo amministrativo, il quale dovrà procedere tempestivamente a contestare all'interessato i fatti costituenti la violazione

In ogni caso, il gestore della segnalazione comunica al segnalante l'esito dell'attività istruttoria.

Il termine di conclusione del procedimento è di 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.

Al termine, il gestore della segnalazione conclude l'attività istruttoria dando riscontro al segnalante e, nel caso si ravvisino elementi di fondatezza, inoltrando una relazione di indagine all'organo amministrativo della Fondazione, contenente la propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro il termine di tre mesi, quando l'attività istruttoria è complessa, il gestore della segnalazione comunica al segnalante l'attività svolta sino a quel momento e le successive attività che intende svolgere. L'attività istruttoria non può comunque essere superiore a 6 mesi.

Art. 11-Segnalazione esterna

È possibile per il segnalante effettuare una segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi del precedente punto a) e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna di ANAC è raggiungibile al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Art. 12- Divulgazione Pubblica

Le violazioni possono essere effettuate attraverso una divulgazione pubblica, che consiste nel rendere pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni e con le modalità previste dal d.lgs. 24/2023 e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

Art. 13-Denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile

I soggetti che hanno conoscenza di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea possono presentare denuncia alle Autorità giudiziarie e contabili, per fatti di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Art. 14-Forme di tutela "Whistleblowing"

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre il tempo necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse dal gestore della segnalazione, ovvero a 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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

La Fondazione tutela l'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. Tutela altresì la riservatezza dei facilitatori che prestano assistenza al segnalante.

La persona coinvolta nella segnalazione può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Art. 15-Misure di Protezione

È espressamente garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata alla segnalazione, dalla quale possa, direttamente o indirettamente, desumersi l'identità del whistleblower.

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

Le misure di protezione si applicano anche al segnalatore anonimo, qualora la sua identità sia, in qualunque modo, successivamente accertata.

È espressamente previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano una segnalazione (interna o esterna), una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica di informazioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Di seguito sono riportate, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, talune fattispecie che costituiscono ritorsione:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) Le note di merito negative o le referenze negative;
- f) L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse legittima aspettativa a detta conversione;
- j) Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È prevista la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che presenta una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o che effettua una divulgazione pubblica di informazioni; la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'art 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, del denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica.

Le misure di protezione previste dal presente paragrafo si applicano anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- Quando il rapporto giuridico che lega il segnalante alla Fondazione 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.

Le misure di protezione previste dal presente paragrafo si applicano, altresì, anche ai seguenti soggetti:

- I facilitatori, ovvero le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo;
- Le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- I colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente;
- Gli enti di proprietà del segnalante o per i quali il segnalante lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Art. 18-Perdita delle misure di protezione

Il segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, perde il regime di protezione riguardante il proprio status qualora: a) sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di calunnia o diffamazione o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; b) in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. Nei medesimi casi è altresì irrogata una sanzione disciplinare al soggetto segnalante.

Art. 19-Norme di coordinamento

La presente procedura si integra con il sistema disciplinare aziendale e ne costituisce parte speciale. Si applica il sistema disciplinare aziendale nei casi non espressamente regolati dalla presente procedura. In caso di contrasto tra disposizioni della presente parte speciale e il sistema disciplinare aziendale, la presente parte speciale deroga a quella di carattere generale.

Art. 20-Condotte sanzionabili

Ritenendo di dover dare attuazione al principio costituzionale della determinatezza delle condotte sanzionabili e di proporzionalità della sanzione, che tenga conto degli elementi o delle circostanze che connotano le fattispecie concrete, si è proceduto ad una definizione delle possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

Ai sensi della normativa "Whistleblowing", sono condotte sanzionabili:

- o Violazione delle misure di protezione indicate nella presente Procedura poste a tutela del segnalante e delle altre persone a cui si applicano le medesime misure ai sensi della presente procedura;
- o Ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione;
- o Violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione o del facilitatore;
- o Mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme agli artt. 4 e 5 del D.lgs n.24 del 2023, nonché quando è accertata che non è stata svolta l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;
- o Esecuzione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano poi infondate.

Art. 21-Sanzioni disciplinari

Le condotte di cui al precedente articolo 20 sono punite:

- A) Nel caso di atti in violazione delle misure di protezione, di cui alla lettera A) dell'art. 20 è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico.
- B) Nel caso di ostacolo o di tentativo di ostacolo della segnalazione, di cui alla lettera B) dell'art. 20, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico.
- C) Nel caso di violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e comunque menzionata nella segnalazione, di cui alla lettera C) dell'art. 20, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e nei casi più gravi, il licenziamento o la revoca dall'incarico.
- D) Nei casi di accertamento delle condotte di cui alla lettera D) dell'art. 20, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e nei casi più gravi il licenziamento o la revoca dall'incarico.
- E) Nel caso di segnalazioni false, effettuate con dolo o colpa grave, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, di cui alla lettera E) dell'art. 20, sono applicate le seguenti sanzioni disciplinari:

1. Nel caso di segnalazione effettuata con colpa grave, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro per il periodo massimo previsto dal CCNL applicato;
2. Nel caso di segnalazione falsa effettuata con dolo, è applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e, nei casi più gravi, il licenziamento disciplinare;
3. Nel caso in cui la segnalazione falsa, effettuata con dolo o colpa grave, provenga dall'organo amministrativo della Fondazione dal gestore della segnalazione, da un componente di organo di vigilanza, è applicata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro o dall'incarico e, nei casi più gravi, licenziamento o della revoca dall'incarico.

Art. 22-Adozione e pubblicità della presente procedura

La presente procedura è stata approvata dall'organo amministrativo e costituisce parte integrante e vincolante del Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La Fondazione mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono con la Fondazione un rapporto giuridico.

La Fondazione rende fruibile la presente procedura "Whistleblowing" in una sezione dedicata del proprio sito internet.