PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE PERSONE CHE SEGNALANO CONDOTTE ILLECITE

"WHISTLEBLOWING"

D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937

Aggiornato alla data del 15/07/2026

INDICE

1. Contesto normativo di riferimento e scopo della procedura

2. Ambito di applicazione oggettivo

3. Persone segnalanti tutelate

4. Organo di gestione dei canali di segnalazione interna

5. Canali di segnalazione interna

6. Elementi e caratteristiche della segnalazione

7. Modalità di gestione dei canali di segnalazione interna

8. Canali di segnalazione esterna

9. Divulgazioni pubbliche

10. Conflitti di interesse del Gestore, obblighi di astensione e assenza del Gestore, rapporti tra Gestore della segnalazione e ODV 231 della Fondazione

11. Le misure di tutela dei segnalanti

12. Sanzioni

13. Responsabilità del Segnalante

14. Archiviazione e conservazione della documentazione

15. Informativa e formazione

1. Contesto normativo di riferimento e scopo della procedura

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, ha introdotto una nuova disciplina a carattere generale, denominata **Whistleblowing**, 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.

Gli artt. 2 e 3 del suddetto D.Lgs. 24/2023 prevedono che la nuova disciplina di Whistleblowing si applichi anche alla Fondazione in quanto ente rientrante nell'ambito di applicazione del D.Lgs 231/2001, già dotato del Modello Organizzativo Gestionale (MOG).

Pertanto, il Modello Organizzativo Gestionale di cui al D.Lgs 231/2001 adottato dalla Fondazione è integrato della presente procedura di segnalazione, in particolare per quanto riguarda i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione, il sistema disciplinare atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure del MOG.

La presente procedura è adottata in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e tiene conto, oltre che delle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 in materia di segnalazioni esterne, anche delle Linee Guida ANAC n. 1/2025 sui canali interni di segnalazione, approvate con delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

Scopo della procedura è quindi quello di fornire istruzioni utili sulle modalità di inoltro delle segnalazioni effettuate dai destinatari mediante l'utilizzo dei canali interni predisposti dall'Ente, garantendo loro la massima protezione e riservatezza al fine di prevenire qualsiasi eventuale comportamento ritorsivo o discriminatorio conseguente alla segnalazione.

2. Ambito di applicazione oggettivo

La disciplina di tutela delle segnalazioni si applica:

1. 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);
2. 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.

Il 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 e 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).

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 11 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 del D.Lgs. 23/2024 chiarisce che le tutele per il segnalante non si applicano in caso di accertamento della responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia.

3. Persone segnalanti tutelate

La presente Procedura si applica alle segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche effettuate dai seguenti soggetti che nel proprio contesto lavorativo sono venuti a conoscenza di violazioni:

1. lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs 81 del 15 giugno 2015, o dall' articolo 54bis del DL n. 50 del 24 aprile 2017, convertito, con modificazioni, dalla L.96 del 21 giugno 2017;
2. 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;
3. 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;
4. i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso I 'Ente;
5. volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso l'Ente;
6. 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:

-) 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;
-) 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 si applicano anche:

-) 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;
-) 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;
-) 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;

) 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.

4. Organo di gestione dei canali di segnalazione interna

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata all'O.d.V di cui al D.Lgs 231/2001, nominato dalla Fondazione.

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 al gestore dei canali di segnalazione interno, dando contestualmente notizia della trasmissione al Segnalante.

5. Canali di segnalazione interna

Le segnalazioni possono avvenire:

- in **forma scritta** a mezzo posta ordinaria all'indirizzo della Fondazione all'attenzione del Gestore della segnalazione.

Ai fini della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse:

➢ la prima con i dati identificativi del segnalante;

➢ la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione riservata/personale". La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del gestore.

- in forma orale mediante incontro diretto per presentare personalmente la segnalazione, previo appuntamento da concordare con l'O.d.V. all'indirizzo di posta elettronica odv@cacciamattaiseo.it

In questo caso:

1) l'incontro si deve tenere entro 10 giorni lavorativi;

2) il Segnalante deve comunicare espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;

3) il Gestore deve rilasciare al Segnalante l'informativa del trattamento dei dati personali e delle indicazioni necessarie per reperire online il testo completo di tale informativa;

4) il Gestore deve procedere, previo consenso del Segnalante, alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante; laddove si proceda alla trascrizione della segnalazione, il contenuto di quest'ultima può essere sempre verificato e rettificato dal Segnalante al momento della sottoscrizione.

In ogni caso di segnalazione, è importante che la persona segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing (o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione), perché in questo modo, se non è chiaramente indirizzata al Gestore della segnalazione la stessa è comunque considerata "segnalazione whistleblowing" (con le relative tutele) e comporta l'obbligo per il ricevente di

trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Diversamente, se la persona segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o tale volontà non è desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

6. Elementi e caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e deve contenere tutti gli elementi utili affinché il soggetto destinatario possa procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

La Segnalazione deve contenere le seguenti informazioni minime:

(i) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

(ii) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;

(iii) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);

(iv) gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;

(v) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

(vi) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Le segnalazioni effettuate, su richiesta del segnalante, oralmente nel corso di un incontro con il gestore del canale interno, sono documentate, previo consenso del segnalante, su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

I Segnalanti devono agire in buona fede. L'utilizzo improprio, quindi, non in buona fede del sistema di segnalazione può esporre il suo autore a sanzioni disciplinari e/o azioni legali.
Al contrario, l'utilizzo del sistema in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il Segnalante a eventuali sanzioni.

7. Modalità di gestione dei canali di segnalazione interna

In via generale, il Gestore, ricevuta la segnalazione, deve:

a) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;

Si precisa che l'avviso non implica, per il gestore, alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti della persona segnalante con riferimento alla ricezione e presa in carico della segnalazione.

L'avviso di ricevimento sarà inoltrato al recapito indicato dalla persona segnalante nella segnalazione o, in assenza di quest'ultima indicazione, a quello utilizzato dalla persona segnalante per inoltrare la segnalazione.

b) compiere un esame preliminare della Segnalazione ricevuta.

Preliminarmente il gestore verifica che la segnalazione sia stata presentata da una delle persone legittimate ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 e che l'oggetto della stessa rientri nell'ambito di applicazione del medesimo decreto (cd. presupposti soggettivi e oggettivi).

Nel caso in cui manchino i suddetti requisiti e, dunque, la segnalazione non sia qualificabile come di whistleblowing, il gestore potrà trasmetterla al competente soggetto/ufficio interno all'ente che la tratterà, laddove previsto, come una segnalazione ordinaria, dandone contestualmente comunicazione alla persona segnalante.

Il gestore valuta altresì che la segnalazione: si basi su fatti sufficientemente precisi; contenga una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui la persona segnalante è venuto a conoscenza dei fatti; contenga le generalità della persona coinvolta (se conosciute) o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta nella segnalazione.

c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

Resta ferma la possibilità per il gestore di richiedere alla persona segnalante ulteriori chiarimenti, documenti e informazioni a supporto della segnalazione. Laddove non siano state fornite le integrazioni e le delucidazioni richieste, il Gestore può archiviare la segnalazione, fornendo in ogni caso al Segnalante la motivazione della decisione.

d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute.

Il Gestore deve procedere con lo svolgimento delle verifiche ritenute opportune, con le analisi e le valutazioni circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. Tali attività di accertamento possono essere svolte, ad esempio: direttamente, acquisendo dal Segnalante gli elementi informativi necessari oppure mediante il coinvolgimento di altre strutture interne all'ente o anche di soggetti specializzati esterni, ove ritenuto necessario, in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali utili per il caso di specie (ad esempio tramite audizioni).

Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può:

• archiviare la segnalazione, motivandone le ragioni;

• rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti.

A tal riguardo, si precisa che al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti alla propria istruttoria.

e) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Il Gestore è tenuto a comunicare al Segnalante gli esiti della istruttoria della Segnalazione. Gli esiti possono essere: l'archiviazione; la valutazione del fumus di fondatezza della segnalazione; la trasmissione agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Si evidenzia che il termine di tre mesi non è perentorio (può infatti verificarsi che alcuni accertamenti e analisi richiedano tempi maggiori).

8. Canali di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna, il cui accesso, relative modalità e procedure sono stabilite dagli artt. 5- 9 del D.Lgs. 24/2023 e relative Linee Guida.

Ai sensi dell'art. 6 del 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 a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

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) se 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.

9. Divulgazioni pubbliche

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.

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.

10. Conflitti di interesse del Gestore, obblighi di astensione e assenza del Gestore, rapporti tra Gestore della segnalazione e ODV 231 della Fondazione

In caso di conflitto di interessi, la Segnalazione può essere indirizzata al vertice della Fondazione oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina. Si precisa che il meccanismo sostitutivo sopra indicato trova applicazione esclusivamente nell'ipotesi in cui il conflitto di interessi riguardi contemporaneamente tutti i componenti del Gestore. Pertanto, l'eventuale conflitto di uno soltanto di essi (che è tenuto ad astenersi da ogni attività) non determina l'attivazione della sostituzione, permanendo in capo agli altri componenti la piena operatività nella gestione della Segnalazione stessa.

Sono da considerarsi situazioni in conflitto le seguenti:

• il Gestore ha un interesse proprio, economico o non economico, nella vicenda segnalata oppure la segnalazione riguarda un fatto che potrebbe incidere sulla sua posizione lavorativa, carriera, responsabilità, reputazione;

• il Segnalante o il Segnalato (o altri soggetti coinvolti) è parente o affine fino al 4° grado del Gestore, oppure il soggetto coinvolto è coniuge, partner convivente o comunque persona con cui il Gestore ha un legame personale stretto;

• il Gestore ha con il Segnalante o con il Segnalato una frequentazione personale abituale, è amico intimo, coabitante, ex partner, o intrattiene comunque rapporti personali tali da minare l'apparenza di imparzialità;

• il Gestore ha con il Segnalante o con il Segnalato rapporti di ostilità manifesta, litigi gravi, contenziosi personali o professionali;

• il Gestore ha rapporti di credito o debito con il Segnalante o con il Segnalato oppure ha interessi finanziari in imprese o soggetti coinvolti nella Segnalazione;

• il Gestore appartiene a consigli direttivi, comitati, associazioni o gruppi con il Segnalante/Segnalato;

• il Gestore ha avuto una collaborazione pregressa significativa con soggetti coinvolti;

• il Gestore appartiene o apparteneva allo stesso studio legale o tecnico del Segnalante/Segnalato;

• il Gestore appartiene alla stessa unità organizzativa oggetto della Segnalazione, oppure riguarda un dirigente dal quale dipendente la sua carriera oppure qualora la Segnalazione riguardasse una vicenda che, se confermata, danneggerebbe la sua struttura o competenza.

Il Gestore inoltre deve astenersi se:

• è stato parte del fatto segnalato, anche marginalmente;

• ha già istruito internamente la questione in altra veste;

• ha già espresso valutazioni formali sulla vicenda oppure ha espresso opinioni sulla vicenda o sui soggetti coinvolti oppure ha partecipato a discussioni che mostrano un giudizio preformato;

• è stato testimone o autore di atti sulla stessa materia;

• è tutore, curatore, procuratore, agente, rappresentante o mandatario di uno dei soggetti coinvolti;

• è amministratore, dirigente, socio rilevante di un ente interessato alla segnalazione.

Qualora anche il sostituto si trovi in una situazione di conflitto di interessi, il Segnalante può rivolgersi ad ANAC tramite il canale esterno.

In caso di assenza del Gestore per un periodo superiore ai 5 giorni, la Segnalazione può essere indirizzata al vertice della Fondazione oppure a un altro soggetto/ufficio che possano garantirne la gestione efficace, indipendente e autonoma, sempre nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina. Si precisa che il meccanismo sostitutivo sopra indicato trova applicazione esclusivamente nell'ipotesi in cui l'assenza riguardi contemporaneamente tutti i componenti del Gestore. Pertanto, l'eventuale assenza di uno soltanto di essi non determina l'attivazione della sostituzione, permanendo in capo agli altri componenti la piena operatività nella gestione della Segnalazione stessa.

La presente Procedura, come detto, costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In considerazione della coincidenza soggettiva tra Organismo di Vigilanza e Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing, non si rendono necessarie specifiche modalità di coordinamento.

11. Le misure di tutela dei segnalanti

Come previsto dal D.Lgs. 24/2023, al Segnalante sono garantite le seguenti misure di tutela:

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

Per tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nella segnalazione o nella gestione della stessa deve essere mantenuta la riservatezza sulle informazioni e l'identità delle persone coinvolte.

Si prevedono poi le seguenti regole a tutela della riservatezza:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 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.

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

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

Le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione, tale intendendosi come 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: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado o mancata promozione, mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro, sospensione delle formazione o qualsiasi restrizione all'accesso alla stessa, note di merito negative o referenze negative, adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria, coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole, mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione, mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi, 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, conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi, annullamento di una licenza o di un permesso, richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo, 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 0 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.

12. Sanzioni

La Fondazione, come previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, irroga adeguate sanzioni (diverse a seconda del soggetto coinvolto) a coloro che si rendono responsabili delle condotte di seguito indicate a titolo esemplificativo:

 ritorsione o ostacolo (anche nella forma del tentativo) alla segnalazione;

 violazione dell'obbligo di riservatezza in merito all'identità del Segnalante, del Segnalato, di colui comunque menzionato nella Segnalazione, nonché in ordine al contenuto della Segnalazione;

 attuazione di misure ritorsive nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

La Fondazione, infine, irroga sanzioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

13. Responsabilità del Segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave o comunque con finalità calunniosa o diffamatoria.

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

Come detto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

14. Archiviazione e conservazione della documentazione

Le segnalazioni, compresi i verbali trascritti e sottoscritti dal segnalante in caso di segnalazioni orali, e i dati raccolti nel corso dell'intera procedura di segnalazione, sono riservati e confidenziali e vengono archiviati in totale sicurezza sotto la responsabilità dell'ODV e conservati 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.

15. Informativa e formazione

L'ente mette a disposizione la presente procedura sul sito www.cacciamattaiseo.it nella sezione amministrazione-gestionale 231/01, accessibile a tutti. Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

La Fondazione, al fine di garantire una gestione consapevole e accurata delle segnalazioni whistleblowing, eroga specifici corsi al personale per implementare la conoscenza normativa, le migliori pratiche e gli strumenti operativi necessari per gestire efficacemente ed in modo adeguato le segnalazioni di whistleblowing, proteggendo le persone segnalanti e, contemporaneamente, salvaguardando la stessa organizzazione.

A tal fine, la Fondazione eroga una formazione regolare e con cadenza periodica in materia al personale, in modo da fornire un quadro chiaro ed esaustivo sulla nuova disciplina chiarendo, ad esempio, chi è il whistleblower, cosa può essere segnalato e con quali canali, quali sono le tutele che l'ordinamento garantisce alla persona segnalante e quali segnalazioni, invece, non rientrano tra quelle tutelate dalla norma, nonché il coinvolgimento – anche sotto il profilo delle tutele – dei diversi soggetti che operano nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante. Ciò in aggiunta alle informazioni che gli enti mettono a disposizione di tutti, ex art. 5, co. 1, lett. e), D.lgs. n. 24/2023, sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.