

	<b>PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 24/2023 s.m.i.	REV.	DATA
		00	

## PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

### Sommario

1	Scopo	1
2	Campo di applicazione	1
3	Destinatari	2
4	Canali e modalità di segnalazione	2
5	Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni	4
6	Tutela del segnalante	4
6.1	Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e trattamento dei dati	4
6.2	Divieto di discriminazione e ritorsione nei confronti del segnalante	5
7	Trattamento dei dati personali	5
8	Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	6
9	Il canale di segnalazione esterna ANAC	6
10	Documenti di riferimento	7

### 1 Scopo

La procedura per la gestione delle segnalazioni c.d. *whistleblowing*, che costituisce parte integrante del modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 adottato da Fondazione Flaminia (di seguito anche solo la "Fondazione") ha lo scopo di:

- disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di illeciti che le normative di riferimento mirano a prevenire, siano esse effettuate dal personale della Fondazione o da terzi;
- approntare misure di tutela della riservatezza e protezione del soggetto che effettua le citate segnalazioni nonché dei soggetti menzionati nella segnalazione e del suo contenuto;
- disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni.

### 2 Campo di applicazione

La presente procedura considera come rilevanti le segnalazioni che riguardino condotte, irregolarità o reati – consumati o tentati – di cui il segnalante abbia avuto conoscenza diretta nell'esercizio delle proprie mansioni o funzioni, che possono consistere in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione;
- violazioni del Codice Etico adottato dalla Fondazione.

La segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

La Segnalazione non deve contenere toni ingiuriosi, offese personali o giudizi morali, tali da offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone cui i fatti segnalati sono ascritti. È vietato in particolare:

- i. il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- ii. l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- iii. l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento (diretto o indiretto) con l'attività aziendale del Segnalato;
- iv. l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;

- v. l'invio di Segnalazioni prive di fondamento effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato.

Si precisa inoltre che è vietato l'invio di Segnalazioni effettuate con colpa ovvero che contengano affermazioni evidentemente infondate o la cui infondatezza possa essere facilmente verificata dal Segnalante.

Si specifica che le Segnalazioni vietate:

- i. non verranno prese in considerazione;
- ii. non offriranno alcuna tutela al Segnalante;
- iii. potrebbero determinare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Segnalante

### 3 Destinatari

I soggetti che possono effettuare la segnalazione sono:

- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Fondazione;
- i lavoratori dipendenti e autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti della Fondazione, nonché i lavoratori e i collaboratori che svolgono la propria attività presso soggetti pubblici o privati che forniscono beni o servizi presso la Fondazione;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Fondazione.

La gestione del canale di segnalazione interno è affidata ad un consulente esterno (di seguito per semplicità anche solo "**Responsabile Whistleblowing**" o "**RW**"), in quanto soggetto dotato di competenze tecniche adeguate e di autonomia e indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno all'ente; ciò gli consente di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni interne in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti.

### 4 Canali e modalità di segnalazione

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, nelle modalità indicate nel presente capitolo.

Le segnalazioni sono gestite e trattate dal Responsabile Whistleblowing che ha l'obbligo di mantenere riservata l'identità del segnalante, dell'eventuale persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo (definito facilitatore); della persona coinvolta/segnalata nonché dei soggetti menzionati nella segnalazione. L'obbligo di riservatezza si estende anche al contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati dal segnalante e, ove possibile, contenere tutte le informazioni necessarie per individuare con certezza l'autore della condotta oggetto di segnalazione.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il Responsabile Whistleblowing può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie e trattate secondo la presente procedura. Il segnalante anonimo, se successivamente identificato, beneficerà delle tutele che il D.Lgs. n.24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

In particolare, la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- a) le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica e posizione professionale;
- b) la chiara e completa esposizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta diretta conoscenza;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha compiuto i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

#### **Le segnalazioni con modalità scritte possono essere effettuate**

- tramite Piattaforma informatica accessibile al link <https://fondazioneflaminia.onwhistleblowing.com>

Attraverso la Piattaforma il Segnalante effettua la Segnalazione compilando un form standard, previa presa visione dell'“Informativa Privacy”.

La Piattaforma consente di trasmettere segnalazioni anche in forma anonima, in questo caso al termine dell'inserimento della propria segnalazione, il segnalante dovrà annotarsi la data e il Codice Identificativo Unico (ticket alfanumerico che identifica in modo univoco la Segnalazione), automaticamente prodotto dalla Piattaforma, che consente di verificare lo stato di lavorazione della Segnalazione nonché di comunicare in maniera riservata con la persona addetta alla gestione delle segnalazioni.

Nel caso in cui il segnalante intenda invece rendere note le proprie generalità e indicare un indirizzo di posta elettronica come recapito, verrà notiziato a mezzo mail dell'avvenuta presa in consegna della segnalazione da parte del Responsabile Whistleblowing. Analogamente il segnalante sarà notificato a mezzo mail della chiusura della segnalazione. Ogni altra comunicazione o trasmissione di dati e informazioni tra il segnalante e il Responsabile Whistleblowing avverrà esclusivamente per il tramite della Piattaforma al fine di garantire la riservatezza delle comunicazioni.

La Piattaforma permette, infatti, l'instaurazione di un dialogo caratterizzato da riservatezza tra il Segnalante e il soggetto preposto alla gestione della Segnalazione, nonché l'eventuale invio di documenti elettronici.

La piattaforma funge anche da registro elettronico delle Segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate.

- a mezzo ordinario servizio postale

La segnalazione scritta a mezzo posta ordinaria può essere presentata su carta libera spedita all'indirizzo di Fondazione Flaminia (Via Baccarini n. 27, Ravenna 48121), in plico anonimo, chiuso e contrassegnato con la dicitura “STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA – CONSEGNARE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING”. A tal proposito si precisa che la segnalazione potrà comporsi di due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, mentre nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura “STRETTAMENTE CONFIDENZIALE RISERVATA – CONSEGNARE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING”.

#### **Le segnalazioni in forma orale possono essere effettuate**

- tramite il sistema di messaggistica vocale accessibile al link della Piattaforma sopra indicato

La Piattaforma consente la registrazione di un audio vocale nel quale la voce del segnalante viene automaticamente modificata al fine di garantire la riservatezza sull'identità del soggetto che effettua la segnalazione.

➤ **su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato con il Responsabile Whistleblowing.**

In tal caso il Responsabile Whistleblowing provvederà a fissare un incontro con il Segnalante entro un termine indicativo di 15 giorni lavorativi, da svolgersi in locali esterni all'ente. Dell'incontro verrà redatto a cura del Responsabile Whistleblowing un verbale, che il Segnalante dovrà sottoscrivere per confermarne il contenuto. Copia del verbale verrà consegnata al Segnalante

## **5 Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni**

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Responsabile Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) 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.

Svolta l'attività istruttoria, il Responsabile Whistleblowing può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, non sufficientemente circostanziata o non pertinente, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti (es. ufficio legale; risorse umane, servizi generali, Presidenza).

Se la segnalazione risulterà fondata, il Responsabile Whistleblowing provvederà a comunicare l'esito della propria valutazione e/o verifica al legale rappresentante della Fondazione nonché all'Organismo di Vigilanza della Fondazione, per le opportune valutazioni ed eventuali adozioni di azioni correttive sulle aree aziendali interessate nonché ai fini disciplinari e sanzionatori che si dovessero rendere necessari.

Ove sussistano le condizioni di legge, il legale rappresentante della Fondazione sposterà formale denuncia querela all'Autorità Giudiziaria competente, informandone le funzioni preposte.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, qualora lo ritenga, il Responsabile Whistleblowing potrà avvalersi dell'ausilio di personale interno alla Fondazione e/o consulenti esterni all'occorrenza incaricati. Gli eventuali soggetti coinvolti nell'esame della segnalazione dovranno essere soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile Whistleblowing. Tutti questi soggetti hanno, pertanto, l'obbligo di astenersi da ogni esame ed attività di accertamento della segnalazione, qualora sussistano conflitti di interesse.

## **6 Tutela del segnalante**

### **6.1 Obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e trattamento dei dati**

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso

del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Fondazione, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della segnalazione o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione dell'identità, comporta l'avvio di un procedimento disciplinare conformemente a quanto previsto dalla normativa e dal CCNL applicato vigente.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

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.

La riservatezza del Segnalante e del contenuto della Segnalazione può venire meno esclusivamente in uno dei seguenti casi:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) o da altri aventi diritto;
- qualora venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- la segnalazione è vietata, ai sensi dell'ultimo capoverso del capitolo 2 della presente procedura.

## **6.2 Divieto di discriminazione e ritorsione nei confronti del segnalante**

I soggetti a cui si applica la presente procedura e che effettuano una segnalazione nel rispetto delle previsioni normative di cui al D. Lgs. n. 24/2023 e della presente procedura non possono subire alcuna ritorsione per le segnalazioni effettuate. In tal senso costituisce ritorsione, secondo la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lettera m), del D. Lgs. n. 24/2023, 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.

La Fondazione tutela la persona segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali ad esempio trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc.) applicando nei confronti degli autori della stessa le sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare adottato con il MOG 231 e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità civile, penale, amministrativa-contabile).

L'individuo che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito ne deve dare notizia immediata e circostanziata all'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo, valutato quanto accaduto, ne dovrà riferire al Consiglio di amministrazione, per l'adozione di tutte le iniziative necessarie ed opportune.

## **7 Trattamento dei dati personali**

I dati personali del Segnalante, del Segnalato e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità alla normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento

(UE) n.2016/679 e al D. Lgs. n. 196/2003 come novellato dal D. Lgs. n. 101/2018 nonché a tutti i provvedimenti adottati dal Garante per la Protezione dei Dati Personali.

In particolare:

- i. nella piattaforma è disponibile, scaricabile e visionabile una specifica informativa, resa dal titolare del trattamento ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, che specifica, tra l'altro, le finalità e le modalità del trattamento dei propri dati personali, le figure/uffici ai quali i dati segnalati possono essere trasmessi nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti del Segnalante, con riferimento ai propri dati personali trattati;
- ii. sono trattati i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti;
- iii. sono messe in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali nonché la riservatezza delle informazioni ricevute, in conformità con la normativa vigente;
- iv. l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario;

I dati personali vengono conservati nel rispetto della normativa applicabile.

## **8 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni**

Le segnalazioni 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'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante verbale che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## **9 Il canale di segnalazione esterna ANAC**

L'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile non solo ai soggetti appartenenti al settore pubblico ma anche al settore privato, che sia idoneo ad assicurare, analogamente a quanto previsto per il canale interno, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Per poter ricorrere al canale di segnalazione istituito dall'ANAC, devono sussistere alcune condizioni, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023. In particolare, il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se ricorre una delle seguenti condizioni: i) nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata; ii) la segnalazione non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni; (iv) ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In attuazione del potere/dovere a essa attribuito, l'ANAC, ha disciplinato, nelle proprie Linee Guida e nell'apposito Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, prevedendo che le stesse possono essere effettuate soltanto dalle persone fisiche legittimate ai sensi del Decreto.

## 10 Documenti di riferimento

Per quanto ivi non previsto e disciplinato si fa ampio richiamo e rimando alla seguente documentazione di riferimento:

- Decreto Legislativo n. 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” e successive modifiche ed integrazioni.
- Decreto Legislativo n. 24/2023 “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”.
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 adottato da Fondazione Flaminia.
- Codice Etico adottato da Fondazione Flaminia.
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (ANAC) Delibera n. 311 del 12.07.2023.
- Linee Guida nuova disciplina “Whistleblowing” Guida Operativa per gli enti privati, Confindustria ottobre 2023