FONDAZIONE MARRI – SANT-UMILTÀ
FAENZA

PROCEDURA PER LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALAZIONI ATTI ILLECITI

1 Riferimenti normativi

1.1 La presente procedura individua le modalità di applicazione da parte della Fondazione Marri – Sant'Umiltà del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, adottato in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo ("*whistleblowers" o informatori*).

1.2 La presente procedura ha la finalità di tutelare pienamente coloro che in buona fede segnalano atti illeciti conosciuti nel contesto lavorativo di appartenenza, dal momento che, come indicato al Considerando n. 1 della Direttiva UE 1937 del 2019, *"chi lavora per un'organizzazione pubblica o privata o è in contatto con essa nello svolgimento della propria attività professionale è spesso la prima persona a venire a conoscenza di minacce o pregiudizi al pubblico interesse sorti in tale ambito. Nel segnalare violazioni del diritto unionale che ledono il pubblico interesse, tali persone (gli «informatori - whistleblowers») svolgono un ruolo decisivo nella denuncia e nella prevenzione di tali violazioni e nella salvaguardia del benessere della società. Tuttavia, i potenziali informatori sono spesso poco inclini a segnalare inquietudini e sospetti nel timore di ritorsioni. In tale contesto, l'importanza di garantire una protezione equilibrata ed efficace degli informatori è sempre più riconosciuta a livello sia unionale che internazionale".*

1.3 La presente procedura è redatta tenendo conto anche delle indicazioni contenute nei seguenti autorevoli documenti approvati dalle relative organizzazioni dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023:

- Linee Guida di ANAC del 12 luglio 2023;
- Linee Guida di Confindustria del 27 ottobre 2023.

2 Persone che possono effettuare le segnalazioni

2.1 Le categorie di persone che possono avvalersi del diritto di effettuare segnalazioni secondo la presente procedura sono le seguenti:

- i lavoratori subordinati assunti alle dipendenze dell'ente con contratto sia a tempo determinato che indeterminato, anche nel periodo di prova;

- le persone che hanno svolto colloqui di lavoro poi non andati a buon fine, relativamente ad eventuali circostanze illecite apprese nella fase di selezione;
- i lavoratori autonomi che svolgono attività a favore dell'ente;
- gli addetti delle ditte appaltatrici che svolgono servizi a favore dell'ente mediante contratto di appalto;
- i liberi professionisti e i consulenti dell'ente;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i componenti degli organi statutari dell'ente;
- i lavoratori anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

2.2 La procedura non riguarda invece gli utenti esterni delle attività gestite dall'ente, che possono effettuare segnalazioni nelle altre modalità previste dalle procedure in vigore per reclami e segnalazioni.

3 Circostanze che possono essere oggetto delle segnalazioni

3.1 I segnalanti, come individuati nel paragrafo precedente, possono avvalersi della presente procedura per segnalare le seguenti circostanze contrarie al diritto nazionale e dell'Unione Europea, purché riferite esclusivamente al contesto lavorativo:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e riferibili al medesimo contesto lavorativo;
- comportamenti attivi od omissivi commessi in violazione del codice etico dell'ente;
- altri comportamenti attivi od omissivi riferibili al contesto lavorativo e idonei a ledere l'interesse pubblico, l'integrità o la reputazione dell'ente.

3.2 A titolo esemplificativo, tenuto conto di quanto indicato dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal D. Lgs. 24/2023 e dalla tipologia di attività che caratterizza l'ente, rientrano tra le circostanze che possono essere oggetto di segnalazione secondo la presente procedura:

- corruzione di pubblici ufficiali;
- presentazione di dichiarazioni false alla Pubblica Amministrazione;
- presentazione di informazioni false per ottenere finanziamenti pubblici o privati;
- riciclaggio di denaro;
- violazioni delle norme sull'uso del contante;
- illeciti di natura fiscale;
- illeciti in materia ambientale;
- violazione delle norme in materia di sicurezza o salute sul lavoro;
- violazione delle norme in materia di sicurezza alimentare;
- discriminazione di genere nel luogo di lavoro;

- violazioni della normativa in materia di protezione di dati personali;
- abusi nei confronti di soggetti minorenni.

3.3 Richieste o lamentele individuali non possono essere oggetto di segnalazione attraverso la presente procedura.

3.4 La presente procedura è orientata a fornire protezione solo alle persone che effettuano segnalazioni in buona fede. Infatti, come indicato al Considerando n. 32 della Direttiva UE 1937/2019, *"per beneficiare della protezione della direttiva, le persone segnalanti dovrebbero avere ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispongono al momento della segnalazione, che i fatti che segnalano sono veri. Tale requisito è una garanzia essenziale contro le segnalazioni dolose e futili o infondate, in modo da garantire che le persone che, al momento della segnalazione, hanno fornito deliberatamente e scientemente informazioni errate o fuorvianti, siano escluse dalla protezione".*

4 Gestore interno destinatario delle segnalazioni

4.1 Le segnalazioni oggetto della presente procedura sono ricevute dal gestore interno delle segnalazioni appositamente istituito dall'ente, nella persona dell'avvocato Emanuele Montemarano, un professionista esterno e indipendente.

5 Canale interno e modalità per effettuare per le segnalazioni

5.1 Le segnalazioni al canale interno possono essere effettuate con le seguenti modalità:

- in forma scritta, mediante lettera raccomandata;
- in forma orale, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione.

5.2 Le segnalazioni a mezzo raccomandata devono essere inviate al seguente destinatario: "avv. Emanuele Montemarano, gestore interno delle segnalazioni per il whistleblowing della Fondazione Marri – Sant'Umiltà, c/o Studio Legale e Commerciale Montemarano, via di Santa Costanza 27, cap 00198 Roma".

5.3 La segnalazione dev'essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

5.4 Gli appuntamenti per un colloquio personale con il gestore della segnalazione possono essere fissati contattando il seguente numero telefonico 0686215861 (centralino telefonico

dello Studio Montemarano, aperto da lunedì a venerdì dalle 9.30 alle 18). Il colloquio personale potrà poi essere in presenza, telefonico o in video-collegamento ed avverrà di regola entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

5.5 In caso di colloquio telefonico, in presenza o mediante collegamento a distanza, essendo tali incontri non registrati, il gestore predispone un verbale dell'incontro che viene controfirmato dal segnalante, che ne riceve una copia.

5.6 Se la riunione a distanza in piattaforma viene invece registrata, previo consenso del segnalante, al medesimo viene inoltrato il video prodotto in automatico dalla piattaforma utilizzata per il web meeting.

5.7 Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal gestore individuato dall'ente e sia evidente che si tratti di segnalazione whistleblowing (ad esempio esplicitata la dicitura "whistleblowing" sulla busta o nell'oggetto o nel testo della comunicazione), la stessa dev'essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento e senza trattenerne copia, al gestore, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

6 Azioni successive al ricevimento della segnalazione e tutela della riservatezza

6.1 Il gestore, una volta ricevuta la segnalazione, provvede secondo i seguenti criteri, meglio dettagliati nel presente paragrafo della procedura:
a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
b) mantiene i contatti con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
c) stabilisce gli approfondimenti e gli interventi necessari a seguito delle segnalazioni ricevute;
d) fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla segnalazione.

6.2 L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dal segnalante stesso, a persone diverse dai componenti del gestore delle segnalazioni, che a loro volto sono autorizzate a trattare tali dati, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

6.3 Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare scaturito dalla segnalazione, l'identità del 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 del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

6.4 In caso di segnalazione anonima, ovvero in assenza di un'indicazione da parte del segnalante dei riferimenti per poter essere contattato, dunque in assenza della possibilità di interagire con il segnalante per i seguiti della segnalazione, la stessa viene considerata come non gestibile ai sensi della disciplina whistleblowing e viene pertanto trattata come segnalazione ordinaria.

6.5 In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, Il Decreto prevede che laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il whistleblower.

6.6 Completata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, il gestore procede all'esame preliminare della segnalazione ricevuta. Durante tale fase, è necessario che il gestore delle segnalazioni valuti la procedibilità e successivamente l'ammissibilità della stessa.

6.7 La segnalazione si considera procedibile se ricorrono i presupposti soggettivi e oggettivi per effettuare una segnalazione interna, vale a dire che il segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina. Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le procedure ordinarie già in vigore nell'ente, dandone comunicazione al segnalante.

6.8 La segnalazione si considera ammissibile se risultano chiare le informazioni relative a:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

6.9 Si considerano pertanto inammissibili le segnalazioni nei seguenti casi:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

6.10 In difetto dei requisiti di procedibilità e ammissibilità il gestore provvede ad archiviare la segnalazione, conservando evidenza della tracciabilità delle motivazioni a supporto.

6.11 Se la segnalazione è procedibile e ammissibile, il gestore assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale.

6.12 Il gestore, in particolare, procede direttamente, ove possibile, ad acquisire gli elementi informativi necessari alle valutazioni attraverso l'analisi della documentazione e delle informazioni ricevute, ovvero attraverso il coinvolgimento di altre strutture aziendali o anche di soggetti specializzati esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, ovvero ancora mediante l'audizione di eventuali soggetti interni ed esterni.

6.13 Nella fase delle indagini interne, nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni o direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta.

6.14 Una volta completata l'attività di accertamento, il gestore della segnalazione può archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni, ovvero dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi e funzioni interne competenti per i relativi interventi.

6.15 Al gestore della segnalazione, infatti, come chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti.

6.16 In merito al termine del tre mesi per il riscontro al segnalante, non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata. In tal caso, al segnalante saranno successivamente comunicati gli esiti finali dell'istruttoria.

7 Possibilità di segnalazione esterna

7.1 Le persone sopra identificate quali soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni posso avvalersi, oltre che del canale interno, anche del canale esterno messo a disposizione da ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione.

7.2 Il D. Lgs. 24/2023 prevede in particolare che si possa ricorrere alla segnalazione esterna nei seguenti casi:

a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle disposizioni di legge;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna 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.

7.3 La segnalazione ad ANAC si effettua tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa ANAC oppure in forma scritta od orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), o, se la persona lo richieda, anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole. L'ANAC deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

7.4 Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito www.anticorruzione.it.

8 Conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni

8.1 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.

8.2 Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'Ufficio Whistleblowing, la stessa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'Ufficio mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

9 Protezione della persona segnalante e divieto di ritorsione

9.1 La persona segnalante non può subire alcuna ritorsione per effetto della segnalazione effettuata.

9.2 Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 costituiscono ritorsioni i seguenti comportamenti riconducibili alle segnalazioni effettuate secondo la presente procedura (peraltro, in caso di

contenzioso, con onere della prova del carattere non ritorsivo a carico della persona che avrebbe posto in essere i comportamenti ritorsivi):
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 una legittima aspettativa a detta conversione;
l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
m) 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;
n) 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;
o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9.3 I comportamenti ritorsivi, inoltre, costituiscono grave illecito disciplinare e pertanto sono sanzionati dall'ente, previa indicazione anche da parte dell'OdV.

9.4 Il divieto di comportamenti ritorsivi si applica anche nei confronti dei "facilitatori del segnalante", definiti dal D. Lgs. 24/2023 come le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo, nonché delle persone che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e che sono legate al segnalante da un vincolo di affetto stabile o parentela fino al quarto grado.

9.5 il segnalante perde la protezione qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave. In entrambe le ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

10 Possibili sanzioni nei confronti dell'ente per violazione della legge sul whistleblowing

10.1 L'ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;

11 Possibilità di divulgazione pubblica

11.1 La persona autorizzata ad effettuare segnalazioni in base alla presente procedura ha la facoltà, in base al D. Lgs. 24/2023, di procedere alla divulgazione pubblica delle circostanze che potrebbero integrare violazioni oggetto di segnalazione in uno dei seguenti casi:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini di legge 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

11.2 Per "divulgazione pubblica" s'intende, in base al Decreto, 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.

12 Informazione agli interessati sulla possibilità di effettuare segnalazioni

12.1 La presente procedura viene esposta in luogo facilmente visibile nei locali dell'ente e pubblicata sul sito web dell'ente e delle sue singole sedi, in modo tale da essere facilmente accessibile a tutti gli interessati.

12.2 L'ente organizza inoltre specifiche attività di formazione e aggiornamento del proprio personale interno allo scopo di illustrare il contenuto del D. Lgs. 24/2023 e della presente procedura.

13 Formazione del personale incaricato della gestione delle segnalazioni

13.1 L'ente procede altresì alla formazione del personale che gestisce il canale di segnalazione, qualora non sia già formato in materia, trattando in particolare i seguenti aspetti:

- riferimenti normativi (direttive, decreto, linee guida)
- procedura adottata dall'ente per il whistleblowing;
- principi generali di comportamento da adottare nell'attività di gestione delle segnalazioni;
- profili connessi alla confidenzialità e riservatezza;
- etica ed integrità nella gestione delle segnalazioni;
- tecniche di ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione nella gestione delle segnalazioni.

Faenza, 17 dicembre 2023

Il Presidente
Giovanna Randi