



per le persone, in prima persona

Whistleblowing Policy

Rev. 0 del 22 novembre 2023

POLITICA PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Sommario

1. Premessa	3
2. Scopo e principi di riferimento	3
3. Governo della Procedura.....	6
4. I Soggetti	6
4.1. Soggetti Segnalanti.....	6
4.2. Soggetti segnalati	7
5. Fattispecie oggetto della segnalazione – Violazioni.....	7
6. Contenuto della segnalazione	8
6.1 Segnalazione anonime	8
7. I canali di segnalazione e la gestione delle segnalazioni	9
7.1 Piattaforma informatica BDO	10
7.2 Incontro in presenza	10
8. Modalità di accertamento, gestione, valutazione segnalazioni.....	11
9. La salvaguardia della riservatezza del segnalante.....	13
10. Tutela del segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori e misure di sostegno in suo favore	13
11. Responsabilità del segnalante.	15
12. Diritti del segnalato.....	15
13. Diffusione della Procedura e formazione.....	15

1. Premessa

In data 15 marzo 2023 è entrato in vigore il d. lgs. n. 24 del 2023 rubricato “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”, che ha introdotto un nuovo sistema di segnalazione delle violazioni, prevedendo una comune disciplina per gli enti pubblici e per quelli privati.

Il richiamato decreto legislativo – che ha abrogato la legge n. 179 del 2017 (recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”) – ha reso, quindi, necessaria una revisione del sistema di segnalazione Whistleblowing adottato da Fondazione Cariparma al fine di conformarlo alle prescrizioni del nuovo dettato normativo.

Il presente documento è stato predisposto, altresì, in conformità alle Linee Guida Anac 12 luglio 2023 e alla Guida Operativa ottobre 2023 approvata da Confindustria.

Il presente documento è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Fondazione Cariparma e, al fine di garantirne la massima diffusione, viene messo a disposizione dei dipendenti nella directory condivisa [Area Comune/Moduli e Normativa Interna/Mog](#) e pubblicato sul sito internet della Fondazione nella sezione “Trasparenza”.

2. Scopo e Principi di riferimento

Fondazione Cariparma, (“**Fondazione**”) si è dotata di una procedura whistleblowing (“**Procedura**”), che disciplina il processo di segnalazione delle violazioni rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 24/23 (“**Violazioni**”).

Il sistema di segnalazione delle violazioni è stato definito nel rispetto delle normative applicabili e del Codice Etico adottato dalla Fondazione.

La Procedura viene adottata ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, del d. lgs. 231/01 e diviene parte integrante del Modello di Organizzazione previsto all’art. 6 comma 1 lett. a) ex d. lgs. 231/01.

La Procedura intende:

- a) fornire indicazioni su chi possa effettuare le segnalazioni;
- b) indicare cosa possa essere oggetto di segnalazione;
- c) indicare i canali di segnalazione attivati dalla Fondazione, identificando i soggetti deputati a ricevere le segnalazioni interne; definendo le tempistiche e le modalità di gestione delle stesse per l’accertamento di quanto segnalato;
- d) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- e) indicare quali sono le misure poste a tutela del segnalante, nel rispetto della normativa in vigore;
- f) precisare qual è la responsabilità del segnalante e quali sono i diritti del segnalato.

Le persone coinvolte nella Procedura sono tenute ad operare in conformità alle normative di legge e alle disposizioni interne vigenti, nonché nel rispetto dei seguenti principi:

- **Tracciabilità** – Fermo il rispetto dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato previsto dall'art. 12 d. lgs. 24/2023, le persone coinvolte devono garantire, ciascuna per la parte di propria competenza, la tracciabilità delle attività e dei documenti inerenti al processo, assicurando la ricostruzione dei controlli effettuati a supporto delle attività.
- **Segregazione di compiti e attività** – La Procedura prevede segregazione di compiti e responsabilità tra coloro che saranno chiamati alla gestione della segnalazione e coloro che saranno chiamati ad assumere determinazioni a seguito dell'attività compiuta dall'O.d.V. per l'accertamento della violazione segnalata.
- **Riservatezza** – La tutela della riservatezza del segnalante è uno dei principi fondamentali della materia e della normativa vigente a cui Fondazione Cariparma intende dare piena attuazione.

A tal fine si richiama integralmente quanto previsto dall'art. 12 d. lgs. 24/2023 e se ne pretende il rispetto in tutte le sue articolazioni e funzioni.

“Obbligo di riservatezza.

- 1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.*
- 2. 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 da 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.*
- 3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.*
- 4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.*
- 5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, 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, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.*
- 6. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui*

l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità 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.

7. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

8. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti".

- **Conflitto di interessi** - Le persone coinvolte nell'istruzione della segnalazione a qualsiasi titolo e coloro che sono chiamati ad assumere provvedimenti disciplinari nei confronti dei segnalati, agiscono nei confronti delle controparti secondo rapporti improntati ai più alti livelli dell'etica di comportamento, nel rispetto del Codice Etico, evitando di assumere decisioni e di svolgere attività, in conflitto, anche solo potenziale con gli interessi della Fondazione o comunque in contrasto con i propri doveri d'ufficio. Chiunque si trovi in condizioni di conflitto, anche solo potenziale, è tenuto a segnalarlo e ad astenersi dall'adempimento della presente Procedura.
- **Protezione del segnalante** – La Procedura garantisce la protezione del segnalante, che per legge si estrinseca nella tutela della riservatezza della sua identità, alle condizioni previste dal d. lgs. 24/23, nel divieto di ritorsioni dirette o indirette e nella protezione dalle ritorsioni eventualmente poste in essere.
- **Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in "malafede"** – Tutti i soggetti destinatari della Procedura, sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascun soggetto coinvolto. Pertanto, (ai fini dell'art. 1 d. lgs. 24/2023) è fatto obbligo al soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione in quanto in questo caso le disposizioni del d. lgs. 24/2023 non sono applicabili. Più in generale, la Fondazione censura le "segnalazioni in malafede" informando tutti i segnalanti, preventivamente, che le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Ai sensi dell'art. 16 d. lgs. 24/2023, le misure di protezione previste dalla legge in favore del segnalante sono in ogni caso garantite:

- a) se al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito del contesto lavorativo;
- b) se la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto nel d. lgs. 24/2023.

Ai sensi del terzo comma dell'art. 16 d. lgs. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

- **Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.
- **Protezione dei dati personali GDPR (Reg. UE n. 679/2016)** – tutta la gestione della Procedura comporta il trattamento di dati personali e, quindi, soggiace ai principi e al rispetto del GDPR, nonché alle disposizioni espressamente dettate dall'art. 13 d. lgs. 24/2023 e dal successivo art. 14, in materia di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, che non potrà essere superiore a 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

3. Governo della Procedura

La presente Procedura, come detto, è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione. La gestione delle segnalazioni di cui alla Procedura è affidata all'Organismo di Vigilanza della Fondazione.

La funzione responsabile della redazione, dell'aggiornamento, della diffusione e della pubblicazione della presente Procedura è l'Ufficio Affari Generali Interni della Fondazione.

4. I Soggetti

4.1 Soggetti Segnalanti

Ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. g) d. lgs. 24/2023, la persona segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle Violazioni di cui sia venuta a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

La segnalazione può essere effettuata da parte dei soggetti di cui all'art. 3 d. lgs. 24/2023 ed in particolare:

- i componenti degli organi di amministrazione, direzione o vigilanza della Fondazione, i cc.dd. Organi Sociali (Consiglio Generale, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.);
- il personale della Fondazione inquadrato a qualunque livello;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operano per la Fondazione;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operano per la Fondazione;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Fondazione.

La tutela nei confronti dei segnalanti opera anche se il rapporto giuridico non è iniziato, durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto.

La tutela prevista dalla legge si estende inoltre, ai sensi dell'art. 3 co. 5 d. lgs. 24/2023:

- o ai cosiddetti *facilitatori* (coloro che prestano assistenza nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- o alle *persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante*, di colui che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- o i *colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia* all'autorità giudiziaria o contabile, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- o gli *enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia* all'autorità giudiziaria o contabile o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

4.2 Soggetti Segnalati

Le Segnalazioni riguardano la «persona coinvolta» da intendersi come la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come soggetto che ha compiuto nella violazione o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente (art. 2 lett. l) d. lgs. 24/2023), sicché i "Soggetti Segnalati" in via esemplificativa possono essere:

- lavoratori che a qualsiasi titolo svolgono la loro attività nel contesto lavorativo della Fondazione; il contesto lavorativo deve essere inteso in senso estensivo (art. 2 lett. i d. lgs. 24/2023) e cioè come tutte 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 di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- membri degli organi sociali;
- terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, società), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Fondazione.

5. Fattispecie oggetto della segnalazione – "Violazioni"

I soggetti indicati al paragrafo 4.1 che precede possono segnalare:

- i illeciti amministrativi, contabili, civili o penali accaduti nel contesto dell'ente;
- ii condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231 del 2001 o violazioni del Modello 231;
- iii violazioni di principi e regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- iv policy e procedure interne della Fondazione.

In particolare, non sono ammesse:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti di lavoro individuale o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate, colleghi o

collaboratori;

- b) segnalazioni di violazioni di normative diverse da quelle rientranti nell'alveo di applicazione del d. lgs. 231/01.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede. Eventuali segnalazioni ingiuriose o diffamatorie saranno perseguibili nelle competenti sedi civili e penali.

6. Contenuto della segnalazione

Al fine di rendere una segnalazione efficace, il soggetto segnalante è invitato a fornire tutti gli elementi utili per permettere al gestore della segnalazione di svolgere i dovuti accertamenti. In particolare, il segnalante è esortato a fornire le seguenti informazioni:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare tutti i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

6.1 Segnalazioni anonime

Fondazione Cariparma intende favorire l'emergere delle condotte illecite e prevede anche la possibilità di rendere una segnalazione in maniera anonima, priva di elementi che possano identificare il segnalante.

In questo caso si chiede al segnalante la massima collaborazione: la segnalazione anonima dovrà essere adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari, al fine di permetterne una adeguata analisi e trattazione (es. indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.); la mancanza di informazioni renderà impossibile la trattazione dei fatti segnalati.

Anche rispetto alla segnalazione anonima trovano applicazione le misure di protezione previste dalla normativa, specificate nel paragrafo 10.

L'anonimato potrà essere assicurato attraverso l'impiego della piattaforma descritta nel paragrafo 6.1; gli altri canali di segnalazione individuati dall'azienda permetteranno in ogni caso di tutelare la riservatezza del segnalante, ma non potranno garantirgli di rimanere anonimo.

Le segnalazioni anonime ricevute saranno in ogni caso registrate. La relativa documentazione sarà conservata 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.

7. I Canali di segnalazione e la gestione delle segnalazioni

Le Violazioni di cui al paragrafo 5 possono essere segnalate utilizzando i seguenti canali, alternativi tra loro:

1. piattaforma informatica dedicata accessibile dal sito internet della Fondazione all'indirizzo www.fondazionecrp.it che permette di eseguire la segnalazione o in forma scritta o in forma orale attraverso la registrazione di un messaggio vocale;
2. mediante richiesta di incontro di persona con il Presidente dell'OdV, con le seguenti modalità: invio e-mail di richiesta a odv@fondazionecrp.it, senza fornire dettagli in merito alla segnalazione che si vorrà rendere in sede di incontro.

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nel richiamato d. lgs. n. 24 del 2023 tutti gli strumenti di segnalazione interna sopra indicati:

- tutelano la riservatezza del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia;
- garantiscono la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- consentono di andare esente da atti ritorsivi e/o discriminatori, così come meglio previsto nel paragrafo 10;

Si segnala inoltre, che:

- i dati personali sono trattati nel rispetto delle prescrizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy e di cui al d. lgs. 51/2018, attraverso il ricorso a misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato, sulla base di una valutazione di impatto, agli obblighi imposti dall'art. 13 del citato d. lgs. 24/2023;
- la piattaforma informatica consente al segnalante di effettuare delle segnalazioni anche in forma anonima, cioè senza che il segnalante debba rivelare la propria identità. In particolare, si precisa che l'accesso alla piattaforma di *whistleblowing* tramite il sito internet di Fondazione è soggetto alla politica "no-log": questo significa che, anche qualora l'accesso alla piattaforma per le segnalazioni venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale Fondazione, questo non verrebbe in ogni caso tracciato dai sistemi informativi aziendali, a ulteriore tutela del segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione ove si presentino tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.) o determinabili mediante istruttoria.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dev'essere trasmessa, entro 7 giorni dalla sua ricezione, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Di seguito, si fornisce uno riepilogo dei canali interni attivati dalla Fondazione Cariparma e utilizzabili dal segnalante:

7.1 Piattaforma informatica BDO

Collegandosi al sito web della Fondazione - www.fondazionecrp.it - il segnalante può rendere una segnalazione mediante l'apposita piattaforma, che prevede la compilazione di un form nel quale vengono richieste alcune informazioni necessarie per permettere la successiva analisi e istruzione della segnalazione. Attraverso la piattaforma il segnalante può, inoltre, allegare documenti a supporto della propria segnalazione, inviare note vocali e scattare fotografie.

L'impiego della piattaforma per il segnalante è a titolo gratuito.

La piattaforma consente al segnalante di:

- effettuare una segnalazione anonima, priva di elementi di identificazione personale. Sarà sufficiente per il segnalante spuntare l'opzione "Desidero rimanere anonima/o";
- effettuare una segnalazione c.d. riservata, inserendo il proprio nome, numero di telefono e indirizzo e-mail.

La piattaforma permetterà al segnalante di procedere secondo due modalità alternative:

- in modalità scritta, attraverso la compilazione dei campi indicati;
- in modalità orale, attraverso la registrazione di un messaggio vocale. In questo caso, la voce del segnalante sarà adeguatamente distorta, al fine di inibire l'identificazione dello stesso (resta inteso, in questo caso, che il segnalante potrà comunque palesare la propria identità fornendo i propri dati personali).

Il segnalante avrà la possibilità di allegare alla propria segnalazione la documentazione attestante i fatti oggetto della segnalazione stessa.

Alla segnalazione viene assegnato un "codice identificativo" generato al termine del processo, permette al segnalante di verificare lo "stato di avanzamento" della segnalazione resa e permette all'interessato di **dialogare con il soggetto gestore**, nonché fornire integrazioni, caricare documenti ecc.

Si precisa che il numero della segnalazione, univoco e non riproducibile, deve essere adeguatamente custodito dal segnalante in quanto l'eventuale perdita di tali dati renderà definitivamente impossibile al segnalante stesso l'accesso al portale.

Il segnalante che inizialmente avesse utilizzato la piattaforma informatica scegliendo di rimanere anonimo può, nel corso delle fasi successive, manifestare la propria identità – ove nel frattempo abbia cambiato idea – rivelandola nella *chat* messaggi.

7.2 Incontro in presenza

Il segnalante può richiedere al gestore delle segnalazioni di essere ascoltato per rendere la propria segnalazione attraverso un incontro in presenza. È possibile avanzare la richiesta inviando una mail al gestore all'indirizzo odv@fondazionecrp.it.

L'incontro si svolgerà nei locali del gestore o presso altro luogo concordato tra gestore e segnalante, ad eccezione dei locali di Fondazione Cariparma.

Non sono previsti oneri economici a carico del segnalante.

In sede di incontro tra il gestore e il segnalante, quest'ultimo è invitato a fornire tutti gli elementi utili a

comprendere la dinamica e permettere al gestore di effettuare i dovuti approfondimenti e accertamenti. Previo consenso dell'interessato, la segnalazione verrà documentata a cura del gestore mediante apposito verbale. Il segnalante potrà così verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

8 Modalità di accertamento, gestione e valutazione delle Segnalazioni

Tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nel processo *whistleblowing* hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità, la riservatezza e la sicurezza delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante.

I soggetti cui è affidata la gestione della segnalazione (membri dell'OdV) esaminano le segnalazioni interne ricevute e adottano tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare la fondatezza (o meno) delle stesse.

L'OdV, tramite il proprio Presidente, svolge anche le seguenti attività:

- a) rilascio alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenimento delle interlocuzioni con la persona segnalante e richiesta a quest'ultima, se necessario, di integrazioni;
- c) da 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.

All'OdV in qualità di funzione di gestione della segnalazione, al fine di dare diligente seguito alla stessa, sono consentiti poteri di ricerca, controllo, richiesta e acquisizione di tutti i documenti ritenuti necessari presso tutte le funzioni aziendali, nonché poteri di audizione del personale dell'ente al fine dell'accertamento del contenuto della segnalazione.

L'OdV esamina i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritenga necessario e/o opportuno ai fini dell'accertamento della fondatezza della segnalazione, può nel rispetto delle tempistiche poc'anzi richiamate:

- nel caso di segnalazione inoltrata attraverso la piattaforma informatica *whistleblowing*, richiedere eventuali informazioni aggiuntive al segnalante attraverso la chat messaggi;
- contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni altra attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Nello svolgimento delle attività di accertamento, l'OdV può coinvolgere altre funzioni della Fondazione e/o nominare, all'occorrenza, consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro coinvolti nell'esame

della segnalazione, sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto l'OdV. Tutti questi soggetti hanno anche l'obbligo di astenersi dall'occuparsi della segnalazione in caso di possibili conflitti d'interesse.

L'OdV redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali coinvolte.

Qualora la segnalazione abbia rilievo ai fini del d. lgs. 231/2001 – integrando la stessa una violazione del Modello o del Codice Etico e/o uno dei fatti di reato previsti nel decreto 231 – al termine delle verifiche, l'OdV predisponde una relazione sulle attività svolte e, in caso di segnalazioni infondate, ne dà tempestiva comunicazione al segnalante, procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione, con relativa annotazione nella piattaforma informativa delle motivazioni che hanno portato alla sua archiviazione.

In caso di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di gettare discredito su una o più persone o funzioni dell'ente o sulla Fondazione e/o comunque vessatorie nei confronti di altri dipendenti della Fondazione, l'OdV informa il Direttore Generale che provvede ad attivare il procedimento per l'irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni infondate, anche nel rispetto delle normative giuslavoristiche vigenti e del Contratto Nazionale di Lavoro applicabile, nonché ad adottare tutti i provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni, non esclusa – ricorrendone i presupposti – la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente. Non è prevista invece alcuna azione o sanzione nei confronti di coloro che dovessero segnalare in buona fede fatti che da successive verifiche risultassero infondati.

Diversamente, nell'ipotesi in cui, a seguito degli accertamenti condotti, la segnalazione risultasse fondata (o comunque apparisse tale), l'OdV provvede a darne tempestiva comunicazione ai seguenti soggetti:

- al Direttore Generale
- al Consiglio di Amministrazione

affinché valutino un piano di azione e/o intervento che può comprendere, a seconda dei casi, (i) l'eventuale segnalazione/denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile di fatti illeciti penali, civili, contabili e/o amministrativi e/o di violazioni della normativa europea e/o nazionale nei settori indicati in premessa, (ii) la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate; (iii) ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello Organizzativo, delle procedure aziendali e/o delle prassi in vigore rispetto alle violazioni verificatesi.

Anche in questi casi, l'OdV riporta nella piattaforma l'esito dell'iter e l'eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato o dell'autore dell'illecito (se diverso), oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari/contabili a suo carico.

Le segnalazioni e i report che pervengono all'OdV sono accessibili solo al medesimo – e ai soggetti (come sopra indicati) da questi coinvolti nel successivo processo di verifica e accertamento – e sono conservati per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione e,

comunque, non oltre i 5 anni decorrenti dalla comunicazione dell'esito finale della segnalazione. L'OdV è quindi responsabile, in ogni fase del processo sopra descritto, della custodia della documentazione al medesimo pervenuta e dell'archiviazione della stessa con modalità che ne garantiscono l'integrità e la completezza.

In particolare, il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore, espressamente richiamata nel d. lgs. 24/2023. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre il tempo necessario per dar corso alla segnalazione. Nei casi in cui la segnalazione sia considerata meritevole di maggiore attenzione da parte dell'ente, ed in coerenza con la policy di Data Retention in materia di Protezione dei Dati Personali, la segnalazione e la relativa documentazione sono conservate per un massimo di 5 anni dalla comunicazione di chiusura della segnalazione. Naturalmente, ove a seguito della segnalazione scaturisca un eventuale giudizio, il termine sarà prolungato fino alla conclusione del giudizio stesso.

Si precisa che i server della piattaforma BDO sono localizzati in Italia e, pertanto, non è previsto alcun trasferimento di dati al di fuori dell'Unione Europea.

9 La salvaguardia della riservatezza del segnalante

L'OdV (e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo) garantiscono la massima riservatezza del segnalante, proteggendone l'identità.

Salvo, infatti, le ipotesi in cui non sia opponibile per legge la riservatezza (ad esempio, indagini penali, tributarie e/o amministrative, ispezioni delle Autorità di controllo), l'identità del segnalante non può essere rivelata a nessuno senza il consenso dell'interessato.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza del segnalante e a garantire la massima discrezione in ordine alle informazioni ricevute, anche indirettamente, riguardo ai fatti segnalati. Analogamente sono tenuti a tutelare la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dall'ordinamento.

10. Tutela del Segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori e misure di sostegno in suo favore

La Fondazione non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, segnala condotte illecite e/o non conformi alle normative europee e/o nazionali, poc'anzi richiamate, e/o illeciti civili, penali, contabili e disciplinari, nonché violazioni del Modello Organizzativo o fatti integranti reati rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Ai sensi dell'art. 2 lett. m) d. lgs. 24/2023, la ritorsione è qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla

persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Pertanto, per misure ritorsive e/o discriminatorie, s'intendono – ad esempio – il licenziamento, la sospensione, le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione o di sede immotivati, le molestie sul luogo di lavoro, le note di merito negative, la coercizione, l'intimidazione e/o ogni altro tipo di *mobbing* collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata (così come descritte nell'art. 17 del d. lgs. 24/2023), che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della denuncia effettuata può darne notizia al Suo superiore gerarchico o al CdA affinché valuti:

- la necessità/opportunità di ripristinare la situazione e/o di rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione.

Il segnalante può anche darne notizia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), che successivamente procede a darne informazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di sua competenza.

Il segnalante può altresì ricevere misure di sostegno – del tipo di quelle dettagliatamente descritte nell'art. 18 del d. lgs. 24/2023 – dagli Enti del Terzo Settore. Dette misure consistono in informazioni, consulenza, assistenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione da ritorsioni.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3 d. lgs. 24/2023, le misure di protezione di cui al capo III, si applicano al segnalante e:

- al facilitatore, cioè 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;
- 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.

Le misure di protezione si applicano purché:

- 1- al momento della segnalazione il segnalante avesse il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate fossero vere;
- 2- la segnalazione sia stata effettuata attraverso le modalità indicate nella presente Procedura.

11. Responsabilità del Segnalante

È responsabilità del segnalante – anche anonimo – effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente Procedura: segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e, come anticipato, saranno passibili di sanzioni disciplinari e/o di azioni avanti all'Autorità Giudiziaria o Contabile competente.

12. Diritti del segnalato

Durante l'attività di verifica e di accertamento delle condotte illecite e delle Violazioni suscettibili di segnalazione, i soggetti oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti in questa attività, ma – in nessun caso – verrà avviato nei loro riguardi un procedimento sanzionatorio a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Eventuali iniziative, come anticipato, potrebbero essere assunte a seguito di evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione medesima.

13. Diffusione della Procedura e formazione

La presente Procedura viene comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutto il personale (collaboratore e/o dipendente) e agli Organi della Fondazione, nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La Procedura viene diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione dell'ente attraverso apposita disposizione organizzativa e mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

Inoltre, si segnala che – con specifico riferimento alla piattaforma *whistleblowing* – la Fondazione ha istituito una specifica sezione sul proprio sito internet istituzionale.

La formazione al personale avviene tramite modalità informatiche e/o corsi in aula pianificati, di volta in volta, a seconda delle specifiche esigenze.