Regolamento per la gestione delle segnalazioni "whistleblowing" ai sensi del D.lgs. 24/2023 Fondazione FAIR

Versione 1.1 approvato in C.d.A. il 16/9/2026

Sommario

1. SCOPO, DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE 2
1.1 scopo 2
1.2 definizioni 2
1.3 ambito oggettivo di applicazione 3
1.4 ambito soggettivo di applicazione 3
2. CANALI DI SEGNALAZIONE 3
2.1 canale di segnalazione interna 3
2.2. canale di segnalazione esterna 4
2.3 divulgazione pubblica 4
3. PROCEDURA DI GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 5
3.1 Descrizione 5
3.2 requisiti della segnalazione 5
3.3 modalità di presentazione delle segnalazioni 6
3.4 esame preliminare di ammissibilità 7
3.5 istruttoria 7
3.6 conclusione dell'Istruttoria 8
4. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 9
5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 10
6. MISURE DI PROTEZIONE E SISTEMA DISCIPLINARE 10
7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONARIO PREVISTO NEL MOG 231 12
8. DOCUMENTAZIONE COLLEGATA 14

1. SCOPO, DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE

1.1 scopo

Il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (c.d. disciplina Whistleblowing) ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.
La finalità di tale normativa è quella di contrastare e prevenire i fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli – di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo – in danno dell'ente di appartenenza.
A tale proposito il medesimo D.lgs. 24/2023 ha modificato l'art. 6, comma 2bis, D.lgs. 231/2001, disponendo espressamente che i Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ivi previsti (c.d. MOG 231) prevedano canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e un sistema disciplinare ad hoc.

Il presente regolamento adottato dalla Fondazione FAIR contiene l'articolata disciplina attuativa di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, in conformità con quanto predisposto al riguardo nel MOG 231 della Fondazione e parzialmente richiamato anche nel presente documento, ferma restando ogni ulteriore periodica revisione in considerazione di eventuali aggiornamenti normativi o modifiche organizzative della Fondazione.

1.2 definizioni

Ai sensi del D.lgs. 24/2023, art. 2, primo comma, si intendono per:
a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; atti, omissioni e violazioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea nonché le relative norme fiscali comprese quelle in materia di imposta sulle società;
b) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni che può essere:
- interna: presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4, D.lgs. 24/2023;
- esterna: presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7, D.lgs. 24/2023;
c) «divulgazione pubblica» 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;
d) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
e) «ritorsione»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

1.3 ambito oggettivo di applicazione

Il D.lgs. 24/2023 tutela le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1, primo comma). **Pertanto, le disposizioni del decreto NON si applicano (art. 1, secondo comma) alle seguenti fattispecie:**
a) segnalazioni, contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del segnalante, che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato);
b) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;
c) segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. 24/2023 in alcuni settori speciali (es. servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, etc.).

1.4 ambito soggettivo di applicazione

Soggetti legittimati a segnalare:

- lavoratori subordinati ed autonomi, ivi compresi il Program Manager e i dipendenti in periodo di prova;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- liberi professionisti e collaboratori;
- candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ex-dipendenti ovvero ex-collaboratori, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;
- Presidente e componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'Organismo di Vigilanza, dell'Organo di Revisione, del Comitato Tecnico Scientifico;
- partner, fornitori di beni e servizi e consulenti;
- Soci

2. CANALI DI SEGNALAZIONE

In conformità con il MOG 231 della Fondazione, sono previsti il canale di segnalazione interna, il canale di segnalazione esterna e la divulgazione pubblica.

2.1 canale di segnalazione interna

Il canale di segnalazione interna (ex art. 4, primo comma, D.Lgs. 24/2023) deve essere configurato in modalità tale da garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza

dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
La gestione del canale di segnalazione può essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato, con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta oppure orale, secondo le modalità indicate nel presente Regolamento.
Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello preposto alla gestione, sopra indicato, la stessa dovrà essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

2.2. canale di segnalazione esterna

Per quanto concerne il canale di segnalazione esterna, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha attivato un apposito canale di segnalazione, accessibile tramite il sito Internet dell'Autorità.

La persona del segnalante può effettuare una segnalazione esterna, ai sensi dell'art. 6, D. Lgs. 24/2023, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 e la stessa non ha avuto seguito;
b) 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;
c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Fondazione FAIR, in adempimento di quanto statuito dall'art. 5, comma 1, lett. e) del D.lgs. 24/2023, rende disponibili, attraverso il proprio sito Internet in apposita sezione dedicata, le informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare tanto le segnalazioni interne che le segnalazioni esterne.

2.3 divulgazione pubblica

Come specificato nelle definizioni, la divulgazione pubblica consiste nel rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023 la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle misure di protezione previste dal decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:
- 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;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, o che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (possibile occultamento o distruzione di prove, fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).

3. PROCEDURA DI GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

3.1 Descrizione

La Fondazione ha attivato un canale di segnalazione interna attraverso apposita piattaforma informatica. Le segnalazioni, rese anonime tramite separazione dell'identità del segnalante, sono ricevute e gestite dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il quale assume il ruolo di Gestore delle segnalazioni ed è l'unico soggetto abilitato ad accedere, nei casi consentiti dalla normativa, all'identità del segnalante. Le verifiche eventualmente svolte e i relativi esiti sono trasmessi all'Organismo di Vigilanza (OdV) ed al Consiglio di Amministrazione. Il RPCT, in qualità di Gestore, predispone un Report annuale relativo alle segnalazioni ricevute, alle verifiche eventualmente svolte ed ai relativi esiti, e lo trasmette all'OdV ed al Consiglio di Amministrazione.

3.2 requisiti della segnalazione

La segnalazione dovrà essere conforme alle seguenti regole:

a) la segnalazione deve essere effettuata in buona fede e al momento della segnalazione, il segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione del presente Regolamento;
b) la segnalazione deve essere il più possibile circostanziata ed offrire il maggior numero di elementi per consentire al Gestore delle segnalazioni di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. In particolare, dovrà contenere specificazione di nome e cognome, qualifica e funzione/ruolo del soggetto indicato come responsabile (c.d. segnalato); le precise circostanze di tempo e luogo dell'accadimento, unitamente a qualsiasi altro elemento che si ritenga rilevante ai fini della segnalazione; la specificazione di eventuali soggetti che possano potenzialmente testimoniare sull'accaduto; eventuale documentazione allegata, che possa corroborare la fondatezza del fatto segnalato; la specificazione circa la sussistenza di eventuali interessi privati collegati alla segnalazione;
c) in ogni caso la segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
d) è libera facoltà del segnalante indicare all'interno della comunicazione il proprio nome e cognome, nonché elementi utili per identificare il proprio ruolo all'interno della Fondazione, ovvero i rapporti che intrattiene con la medesima, salvo che non voglia effettuare una segnalazione anonima. In quest'ultimo caso, il segnalante deve essere consapevole che le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione e non archiviate solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e che le misure di protezione a tutela del segnalante potranno essere applicate solo se quest'ultimo venga successivamente identificato ed abbia subito ritorsioni;
e) ogni segnalazione anche anonima in ogni caso dovrà essere adeguatamente tracciata ed archiviata dal Gestore;
f) il segnalante deve essere consapevole che il Gestore delle segnalazioni potrebbe non prendere in considerazione le segnalazioni non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nel presente regolamento;
g) in mancanza di integrazioni, in presenza di integrazioni insufficienti, ovvero nei casi di cui ai punti precedenti, ove non abbia ritenuto necessario od opportuno richiedere alcuna integrazione per la manifesta inammissibilità della segnalazione, il Gestore procede alla sua archiviazione, provvedendo a darne apposita comunicazione al segnalante.

3.3 modalità di presentazione delle segnalazioni

I soggetti segnalanti possono trasmettere le proprie segnalazioni mediante:

a) Canale prioritario: l'invio della segnalazione a mezzo specifico link denominato "Segnalazione Whistleblowing" presente all'interno della pagina web della Fondazione;

b) Canali alternativi: in caso di temporanea indisponibilità del canale prioritario, o per libera scelta del segnalante:

1) invio di raccomandata A.R. "all'attenzione del Gestore del canale di segnalazione Whistleblowing" presso la sede della Fondazione in Pisa. In questo caso, il segnalante avrà cura di inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima con i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento; la seconda con il contenuto oggetto della segnalazione, in modo da separare i propri dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *"Riservata al Gestore del canale di segnalazione Whistleblowing".*

2) Incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, su espressa richiesta della persona segnalante.

La Fondazione considera l'utilizzo della piattaforma informatica quale modalità predefinita e preferenziale per l'invio delle segnalazioni, in virtù di una maggiore tutela della riservatezza per il Whistleblowing.

Si specifica che la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti o menzionati, oltre che di tutti gli altri elementi della segnalazione, ivi compresi eventuali allegati e documenti richiamati, sarà garantita dall'implementazione dei predetti canali di segnalazione nel rispetto delle vigenti Linee Guida ANAC, comprese le Linee Guida n. 1/2025 approvate con Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025, nonché dalle caratteristiche di autonomia ed indipendenza di cui il RPCT è dotato ai sensi e per gli effetti della normativa vigente.

In ogni caso di ricezione di segnalazioni interne, secondo una delle modalità di gestione sopra specificate, il Gestore delle segnalazioni provvede:

- alla registrazione su apposito Registro riservato delle segnalazioni whistleblowing, con attribuzione di un codice univoco progressivo e annotazione di data e ora di ricezione, ed alla successiva annotazione di ogni attività svolta in relazione a ciascuna segnalazione;
- se strettamente necessario alla corretta identificazione del segnalante ed ai fini della gestione della segnalazione, ove non già precisato nella segnalazione, e salvo il caso di segnalazione anonima, all'acquisizione, oltre che dell'identità del segnalante, anche della qualifica, del ruolo e di tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione della segnalazione;
- alla separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e che sia resa possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante, ove consentito o necessario ai sensi di legge;
- al rilascio al segnalante della conferma di avvenuta ricezione della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, con l'indicazione del numero di registrazione assegnato alla segnalazione e dei codici sostitutivi dell'identità del segnalante;
- all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo riservato;

3.4 esame preliminare di ammissibilità

Nel termine di venti giorni dal ricevimento della segnalazione, il Gestore verifica l'eventuale inammissibilità, sulla base dei seguenti criteri:
a) manifesta insussistenza dei presupposti di legge oggettivi e soggettivi per l'esercizio del potere di indagine (es. segnalazione effettuata da un soggetto non legittimato; segnalazione avente ad oggetto la violazione di norme di legge non ricomprese nella disciplina del D.lgs. 24/2023, etc.);
b) manifesta insussistenza degli elementi essenziali della segnalazione (es. descrizione dei fatti, indicazione delle circostanze di tempo e luogo della violazione, indicazione del responsabile della medesima);
c) manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare ulteriori indagini;
d) segnalazione dal contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
e) segnalazione inerente a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, senza alcun collegamento diretto e/o indiretto agli interessi della Fondazione;

In ogni caso, il Gestore, laddove lo ritenga utile ed opportuno, prima di esprimere la propria valutazione in ordine all'ammissibilità della segnalazione, può richiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale dedicato.

Laddove dal contenuto della segnalazione emerga una situazione anche solo potenziale di conflitto di interessi per il RPCT in qualità di Gestore delle segnalazioni (in quanto quest'ultimo si trovi a coincidere con il segnalato o con soggetto coinvolto od interessato), lo stesso comunicherà con la massima tempestività la circostanza al Presidente del CdA e si asterrà dal partecipare ad ogni attività. In tale ipotesi, al fine di garantire la massima trasparenza e la separazione delle funzioni, la gestione della segnalazione sarà integralmente affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV) o, in subordine, svolta dal Presidente in sostituzione, salva sua diversa valutazione.

Qualora anche il soggetto intervenuto in sostituzione versi in situazione di conflitto di interessi, il soggetto segnalante potrà rivolgersi per la propria segnalazione direttamente ad ANAC mediante il canale di segnalazione esterno, sussistendone i presupposti di legge, accessibile al link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

3.5 istruttoria

Ove ritenga la segnalazione ammissibile, il Gestore delle segnalazioni avvia ulteriore attività di indagine al fine di valutarne la fondatezza (mediante richiesta di ulteriori informazioni al segnalante o ai soggetti eventualmente dallo stesso indicati come testimoni dei fatti) acquisendo eventuali documenti utili anche da altri uffici della Fondazione, o da soggetti esterni nel rispetto della riservatezza.
In ogni caso, ove fosse opportuno il coinvolgimento di ulteriori soggetti, interni od esterni alla Fondazione, in quanto informati dei fatti segnalati, il Gestore non dovrà in alcun modo trasmettere la segnalazione ai medesimi, limitandosi unicamente all'eventuale comunicazione degli esiti delle verifiche effettuate, e se del caso, di estratti della segnalazione accuratamente resi anonimi, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni fornite sia possibile risalire all'identità del segnalante e del segnalato.
Il Gestore delle segnalazioni, nel corso dell'istruttoria, avrà facoltà di valutare l'opportunità e le eventuali modalità con cui informare il soggetto segnalato dell'esistenza della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza rispetto all'identità del segnalante e considerata la necessità di

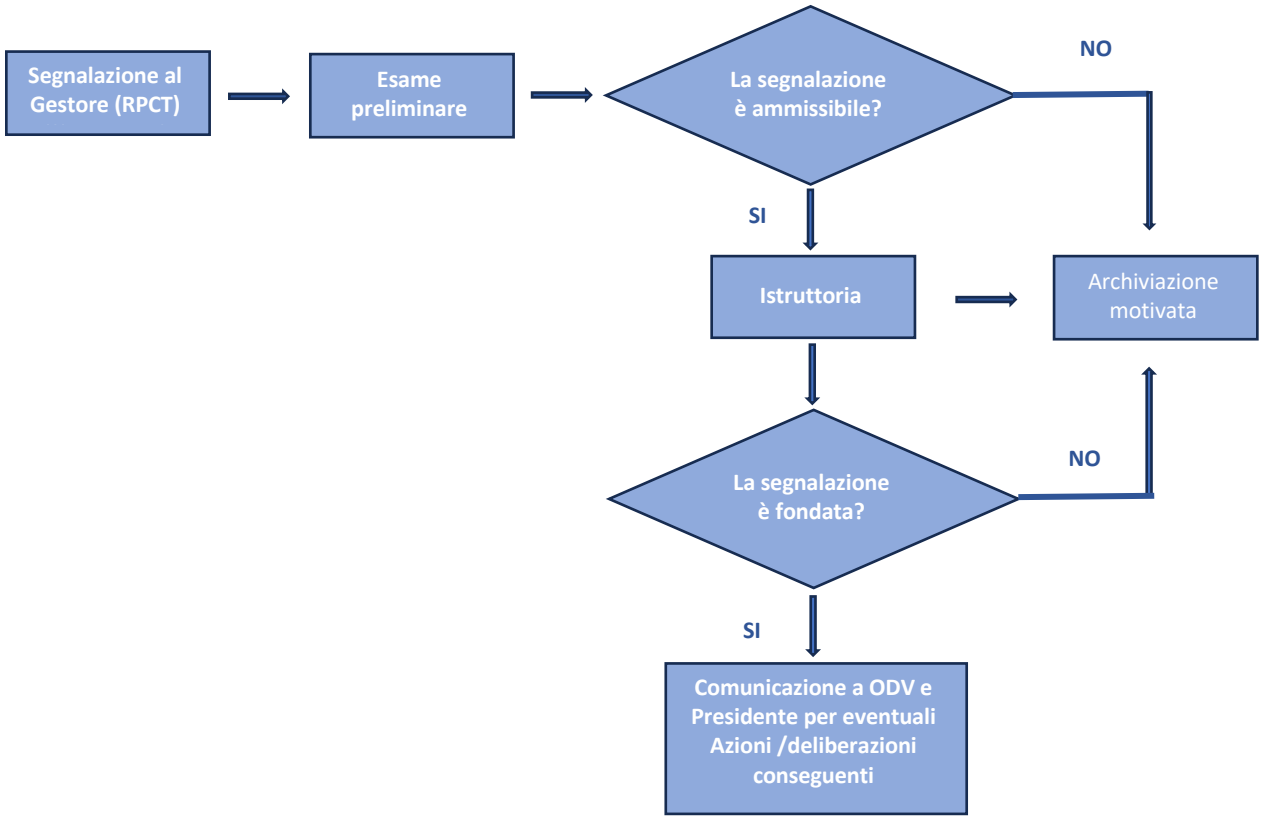
non pregiudicare le esigenze di accertamento. Il soggetto segnalato ha diritto di essere sentito nel corso dell'istruttoria, anche producendo eventuale documentazione a supporto delle proprie osservazioni.

3.6 conclusione dell'Istruttoria

Nel termine massimo di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore delle segnalazioni fornisce opportuno riscontro al segnalante, adeguatamente motivato, indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata.
Laddove il Gestore delle segnalazioni, o comunque il soggetto che gestisce la segnalazione anche in eventuale sostituzione, ai sensi di quanto previsto al precedente punto 3.4., all'esito delle indagini condotte, ritenga la segnalazione fondata, trasmette le risultanze istruttorie al Presidente purché non sia quest'ultimo il soggetto segnalato o in conflitto di interessi.
Laddove la segnalazione concerna la condotta illecita di un dipendente e/o collaboratore della Fondazione, all'esito dell'istruttoria e della comunicazione ai preposti organi della Fondazione, seguirà l'eventuale instaurazione di opportuno procedimento disciplinare, ai sensi e nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) nonché del CCNL applicabile, e nel pieno rispetto del principio del contraddittorio tra le parti, tenendo conto delle specificità dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede (apicale, sottoposto, collaboratore) nonché in applicazione del sistema sanzionatorio contenuto nel MOG 231 adottato dalla Fondazione.
Laddove la segnalazione concerna la condotta illecita di un fornitore e/o professionista esterno della Fondazione, il Presidente, opportunamente informato, potrà procedere all'eventuale risoluzione del rapporto contrattuale in corso, riservandosi in ogni caso di agire eventualmente nelle sedi giudiziarie più opportune per la tutela degli interessi legali della Fondazione.
Laddove la segnalazione concerna la condotta illecita di uno o più membri degli Organi della Fondazione, il Gestore delle segnalazioni trasmetterà le risultanze della propria attività di indagine al Presidente per le valutazioni ed azioni di sua competenza.
Qualora, invece, la segnalazione concerna condotte illecite imputabili a carico del Presidente il Gestore trasmetterà le risultanze delle sue indagini all'Organo di Revisione.
Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
In ogni caso il Gestore, in relazione ai profili di illiceità di volta in volta riscontrati, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, valuterà l'eventuale comunicazione della segnalazione alle competenti autorità esterne (autorità giudiziaria penale, civile, contabile), assicurando in ogni caso che la documentazione trasmessa non contenga riferimenti espliciti od impliciti all'identità del segnalante.
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 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 di legge e degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679, dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
Nell'ambito di un eventuale procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione. 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, previa comunicazione scritta a quest'ultima, delle ragioni della necessità di rivelazione dei dati riservati.
L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione deve essere tutelata, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.
La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241/1990, nonché dagli articoli 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013.
Fermo quanto previsto nei precedenti punti, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Schema Procedura con la segnalazione interna di whistleblowing



4. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ai sensi dell'art. 14, D.lgs. 24/2023, le segnalazioni interne ed esterne 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'art. 12 del D.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e) del regolamento (UE) 2016/679.

5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, viene effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. n. 196/2003 e del D.lgs. 101/2018 e ss.m.i.
Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse (principio di minimizzazione).
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 della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ex art. 29 GDPR e art. 2-quaterdecies del Codice Privacy.
La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato (art. 22 e ss. della l. 241/1990 e art. 5 e ss. del d.lgs. 33/2013).
I titolari del trattamento, i responsabili del trattamento e le persone autorizzate a trattare i dati personali sono tenuti a rispettare alcuni principi fondamentali: a) trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente; b) raccogliere i dati al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce; c) garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati; d) assicurare che i dati siano esatti e aggiornati; e) conservare i dati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione (non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione); f) assicurare il trattamento in maniera da garantire la sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, distruzione e dal danno accidentali.

L'informativa sul trattamento dei dati personali è liberamente consultabile sul sito Internet della Fondazione, nella sezione dedicata al "Whistleblowing".

6. MISURE DI PROTEZIONE E SISTEMA DISCIPLINARE

Le misure di protezione previste nel D.lgs. 24/2023 sono le seguenti: art. 17 (divieto di ritorsione), art. 18 (misure di sostegno previste da ANAC in favore delle persone segnalanti), art. 19 (protezione dalle ritorsioni), art. 20 (specifiche limitazioni di responsabilità per gli enti e soggetti cui si applica il D.lgs. 24/2023), art. 22 (invalidità di rinunce e transazioni che abbiano per oggetto diritti e tutele previsti dal D.lgs. 24/2023, salvo che non siano effettuate nelle forme e modi di cui all'art. 2113, IV comma, cod. civ.). Ai sensi dell'art. 17, D.lgs. 24/2023, gli enti o le persone di cui all'art. 3 del medesimo decreto non possono subire ritorsioni.
Costituisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta od indiretta, un danno ingiusto, tra cui a titolo esemplificativo: 1) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; 2) la retrocessione di grado o la mancata promozione; 3) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; 4) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; 5) le note di merito negative o le referenze negative; 6) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; 7) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; 8) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; 9) 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; 10) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a

termine; 11) 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; 12) 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; 13) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; 14) l'annullamento di una licenza o di un permesso; 15) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
Ai sensi dell'art. 19, terzo comma, D.lgs. 24/2023, gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli, e le persone che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche individuate all'art. 3, D.lgs. 24/2023, 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, Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) o dell'art. 2, D.lgs. n. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.
Nei casi in cui l'informazione o la segnalazione siano connotate da intenti calunniosi o sorrette da mala fede, dolo o colpa grave, ai sensi dell'art. 16, terzo comma, 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 di cui al Capo III, D.lgs. 24/2023 (misure di protezione, divieto di ritorsione, misure di sostegno, limitazioni di responsabilità) non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare secondo le previsioni contenute nel MOG 231 adottato dalla Fondazione.
Le misure di protezione di seguito specificate, si applicano alle persone segnalanti anche quando ricorrono le seguenti condizioni:
a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, 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 oggettivo di cui all'art. 1 del D.lgs. 24/2023;
b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata in conformità con quanto previsto dal Capo II del D.lgs. 24/2023.

I soggetti segnalanti, individuati all'art. 3, D. Lgs. 24/2023, non possono subire alcuna ritorsione a seguito della segnalazione e, ove ciò dovesse invece accadere, è garantita loro la possibilità di denunciare eventuali ritorsioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).
In caso di comportamenti commessi nel contesto lavorativo ANAC procederà ad informare immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, qualora il lavoratore rientri nel settore pubblico, ovvero l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, qualora la ritorsione si sia consumata nel contesto lavorativo di un soggetto privato, per i provvedimenti di loro rispettiva competenza.
Ai sensi dell'art. 21 D.lgs. 24/2023, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) applica al responsabile di violazioni delle disposizioni di cui al medesimo decreto:
- una sanzione amministrativa pecuniaria da diecimila a cinquantamila euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del decreto, od ancora quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- una sanzione amministrativa pecuniaria da cinquecento a duemilacinquecento euro nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o 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, salvo che la persona segnalante sia stata poi condannata, anche in primo grado, per i suddetti reati.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONARIO PREVISTO NEL MOG 231

La Fondazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia e in conformità con quanto previsto nel MOG 231, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del sistema sanzionatorio adottato sono conformi a quanto previsto dai CCNL di riferimento, ed assicura altresì che sul piano procedurale si applica l'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.
I destinatari del sistema disciplinare hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico adottato dalla Fondazione nonché a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività della Fondazione definite nel MOG 231 oltreché alle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023.
Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:
a) nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
b) nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
c) nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.
Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni, come definite e individuate nel MOG 231, tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico e della categoria di appartenenza del soggetto nei cui confronti si procede, come analiticamente individuato e distinto nell'apposita sezione del MOG 231. In ogni caso l'Organismo di Vigilanza (OdV) e il RPCT (nella sua veste di Gestore delle segnalazioni) devono essere tempestivamente informati e coinvolti nel procedimento di contestazione e irrogazione delle sanzioni disciplinari. Pertanto, non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del MOG 231 o del D.lgs. 24/2023 senza la preventiva comunicazione all'OdV ed al RPCT. La comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'OdV o dal RPCT nell'ambito delle rispettive attribuzioni. Il RPCT e l'OdV si scambiano reciprocamente e tempestivamente le informazioni relative a ogni provvedimento di avvio, archiviazione o irrogazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo, al fine di garantire il costante allineamento tra la gestione del Modello 231 e il sistema di Whistleblowing. Ogni eventuale nuova disposizione in materia verrà resa nota tramite circolare interna.
Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni, come espressamente indicate nel MOG 231, devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

<u>Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dirigenti:</u>
La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e del D.lgs. 24/2023, ferma ed impregiudicata ogni diversa valutazione ed ipotesi di responsabilità di natura civile, penale, contabile, da accertarsi nelle competenti sedi, deve essere improntata al rispetto ed alla valutazione di quanto segue:
a) l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
b) la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento all'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
c) la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;

d) la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione della Fondazione specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
e) eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
f) il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Sanzioni nei confronti dei membri degli Organi della Fondazione

La Fondazione valuta con estremo rigore le infrazioni poste in essere da coloro che compongono gli Organi della Fondazione e rappresentano il vertice della Fondazione perché tali figure rappresentano l'immagine verso i dipendenti e i soggetti terzi in generale.
I valori della correttezza, lealtà e trasparenza devono essere fatti propri e condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte della Fondazione, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Fondazione.
Le violazioni dei principi e delle misure previste dal MOG 231, così come ogni inosservanza del D.lgs. n. 24/2023, ivi compresi la violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione od atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, ad opera dei membri degli Organi della Fondazione sono tempestivamente comunicate dal RPCT (in qualità di Gestore) agli altri membri dell'Organo della Fondazione coinvolto, all'Organismo di Vigilanza (OdV), all'Organo di Revisione ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione (Presidente del CdA) per l'adozione degli opportuni provvedimenti (inclusi, se del caso, la revoca dell'incarico e/o azioni di responsabilità), previa in ogni caso la contestazione della violazione e la concessione degli adeguati strumenti di difesa.
Se la violazione è commessa dall'Organismo di Vigilanza (OdV), il RPCT informa direttamente il Presidente del CdA, per l'adozione dei provvedimenti più opportuni. Qualora la violazione sia imputabile allo stesso RPCT, i flussi informativi e la gestione della procedura saranno presi in carico interamente dall'Organismo di Vigilanza (OdV), che ne informerà direttamente il Presidente del CdA e l'Organo di Revisione.

Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni distinti dalla Fondazione che instaurino con questa rapporti giuridicamente rilevanti (ivi compresi, a titolo meramente esemplificativo, collaboratori, agenti e rappresentanti, consulenti e in generale soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, fornitori e partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che risulti in contrasto con le linee di condotta indicate dal MOG 231 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.lgs. n. 231/2001, così come ogni inosservanza in materia di Whistleblowing ai sensi del D.lgs. 24/2023, ivi inclusa una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante, potranno determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, nonché negli atti regolativi dei rispettivi rapporti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, o comunque la cessazione dei rapporti in essere, fatta in ogni caso salva la richiesta di risarcimento integrale dei danni che da tale comportamento possano derivare alla Fondazione.
Il RPCT, in coordinamento e costante raccordo con l'Organismo di Vigilanza (OdV) e con il Consiglio di Amministrazione o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per comunicare ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel MOG 231, nel Codice Etico e nel presente Regolamento e verifica che questi ultimi soggetti vengano altresì informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

8. DOCUMENTAZIONE COLLEGATA

1. Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 adottato e implementato dalla Fondazione;
2. Codice Etico della Fondazione;
3. Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, per finalità connesse al whistleblowing.
4. Istruzioni operative per la gestione delle segnalazioni.