

Rev.: 00  
Data: 01/03/24

**PROCEDURA DI GESTIONE PER LA SEGNALAZIONE DI  
VIOLAZIONI AL D.LGS 231/2001 E DISCIPLINA DEL  
WHISTLEBLOWING**



*Procedura approvata ed adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente in data  
05/03/2024*



## **IL WHISTLEBLOWING – D.Lgs. 24/2023**

Con il termine whistleblowing si intende l'attività di segnalazione di illeciti o irregolarità commessi all'interno di un ente.

La normativa in materia, di origine comunitaria, ha avuto un'importante evoluzione negli ultimi anni: inizialmente indirizzata solo in capo a specifici soggetti in determinate materie, il whistleblowing oggi è esteso ad una più ampia categoria di soggetti, anche del settore privato.

Il Decreto Legislativo di riferimento è il D.Lgs 24/2023, che disciplina la protezione delle 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, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti (c.d. whistleblower), sia del settore pubblico che privato.

### **Scopo della procedura**

Il whistleblowing è un atto con cui il soggetto interno all'ente contribuisce a far emergere e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente stesso.

Scopo principale è, quindi, quello di risolvere o prevenire i problemi creati da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

La presente procedura, pertanto, è stata predisposta per disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni inerenti l'ambito lavorativo a partire dal momento in cui il segnalante si determini al suo inoltro sino ai successivi sviluppi, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023.

### **Obiettivi e finalità:**

La presente procedura si pone l'obiettivo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e riservate – relative ad ipotesi di condotte illecite, nonché:

- garantire la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, nonché i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

### **Definizioni:**

a) **Soggetti segnalanti** (Whistleblower): persone fisiche che effettuano la segnalazione o la divulgazione pubblica (solo per aziende con più di 50 dipendenti) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Possono effettuare la segnalazione anche i soggetti terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, etc)



- b) **Soggetti segnalati:** destinatari della segnalazione che abbiano commesso presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito.
- c) **Soggetti Terzi:** controparti contrattuali della Fondazione, sia persone fisiche sia persone giuridiche (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori, ecc) con cui la Fondazione abbia attivato una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, e destinati a cooperare con la medesima nell'ambito delle attività a rischio.
- d) **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- e) **Segnalazione anonima:** quando le generalità del soggetto segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.
- f) **Segnalazione aperta:** quando il soggetto segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.
- g) **Segnalazione riservata:** quando l'identità del soggetto segnalante non è esplicitata.
- h) **Segnalazione in mala fede:** quanto la segnalazione viene fatta al solo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a uno o più soggetti segnalati. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate
- i) **Segnalazione interna:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata attraverso il canale di segnalazione interna.
- j) **Facilitatore:** persona fisica che assiste un soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- k) **Gestore della Segnalazione:** persona o ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.
- l) **Piattaforma:** strumento informatico per la gestione delle segnalazioni.
- m) **Persona coinvolta:** persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- n) **Riscontro:** comunicazione al soggetto segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione
- o) **Lavoratori subordinati o dipendenti:** tutti i dipendenti dell'ente.
- p) **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'ente sulla base di un rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto).
- q) **Consulenti:** soggetti che agiscono in nome e per conto dell'ente in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
- r) **Piattaforma:** strumento informatico per la gestione delle segnalazioni
- s) **Modello 231/MOG:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001



- f) **Organismo di Vigilanza (O.D.V):** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione e di curarne l'aggiornamento
- u) **Codice Etico:** adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, è un documento con cui l'ente enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali che i destinatari devono rispettare nei rapporti con l'ente ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite
- v) **G.D.P.R.:** Regolamento Europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali
- w) **D.Lgs. 24/2023:** il Decreto Legislativo 10/03/2023, n. 24 recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23/10/2019 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".
- x) **Destinatari del Codice Etico e del Modello 231:** tutti coloro a cui il Modello è rivolto, quindi Amministratori, Direttori, Docenti, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner in genere.

### **Destinatari**

I destinatari della presente procedura (whistleblowers) sono:

- lavoratori dipendenti che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- collaboratori, liberi professionisti, consulenti
- volontari, tirocinanti
- soggetti terzi (es. fornitori, clienti)
- persone con funzione di direzione- amministrazione e controllo.

La disciplina in questione si applica anche alle segnalazioni che riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali.

### **Principi di riferimento**

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati:

#### -Conoscenza e consapevolezza

La presente procedura di segnalazione rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni.

#### -Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del soggetto segnalante e del segnalato



Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni e ogni altro soggetto coinvolto nel processo di gestione delle segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del segnalato e del segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. 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 persona stessa segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo.

#### -Misure di protezione e divieto di ritorsione

Per tutelare il segnalante e incentivare le segnalazioni, la normativa stabilisce che lo stesso non possa subire alcuna ritorsione, prevedendo specifiche misure di protezione e limitazioni della responsabilità. Se il segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Da tale presunzione ne discende che, in caso di segnalazione, talune fattispecie possano considerarsi ritorsioni (es. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; etc.).

#### -Protezione del soggetto segnalato dalle segnalazioni in "malafede"

Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione. Più in generale, l'ente garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando 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.

#### -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. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona autonoma dedicata.



### **Oggetto delle segnalazioni**

Ai sensi del citato D.Lgs. 24/2023, le segnalazioni possono avere a oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 e violazioni dei Modelli 231/2001.

Per espressa previsione legislativa le disposizioni in materia di whistleblowing non si applicano (art. 1 D.Lgs 24/2023):

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego, ovvero inerenti i propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- alle violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione, riciclaggio, terrorismo, sicurezza trasporti, tutela dell'ambiente).

Le segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave.

In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona oggetto della segnalazione

Le segnalazioni prese in considerazione sono solo quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal soggetto segnalante, non basati su voci correnti e non devono riguardare lamentele di carattere personale.

Il soggetto segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- descrizione chiara e completa della violazione alla base della segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati e la relativa condotta;
- dati anagrafici o altri elementi (ad esempio, posizione ricoperta, funzione/area di appartenenza) che consentano di identificare la persona che avrebbe compiuto la violazione;
- eventuali terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;



- indicazione di eventuali altre persone in grado di fornire informazioni sui fatti alla base della segnalazione;
- qualsiasi altra informazione che possa risultare utile per stabilire i fatti riportati.

Sebbene la Fondazione, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazioni anonime. Queste ultime saranno accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinati in modo inequivocabile.

Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano fin da subito irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti della buona fede e della veridicità dei fatti o situazioni segnalati a tutela del denunciato.

### **Modalità operative: canali di segnalazione e gestione delle segnalazioni**

L'art.4 del D.Lgs. 24/2023 prevede:

- che l'ente, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivi "propri canali di segnalazione che garantiscano 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".
- che "la gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato";
- che le "segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole"

### **Canali di segnalazione**

Il D. Lgs 24/2023, per le aziende come la Fondazione che impiegano meno di 50 lavoratori, prevede la protezione delle persone che segnalano le violazioni attraverso l'istituzione di un canale di segnalazione interno.

La Fondazione ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231 e l'Organismo di Vigilanza ha attivato e gestisce il canale dedicato alle segnalazioni relative alle violazioni del Modello in questione.

Per le segnalazioni di cui al D.Lgs. 24/2023 la Fondazione ha attivato un canale di segnalazione interno con la seguente modalità di segnalazione:

- Segnalazione aperta, riservata e/o anonima attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica denominata Whistleblowing il cui indirizzo di accesso è:  
**<https://cfpartiemestieri.wbisweb.it>**



### **Piattaforma e modalità di segnalazione**

La Fondazione ha predisposto il proprio canale di comunicazione interna per la gestione delle Segnalazioni attraverso *ISWEB Spa*, basato sulla piattaforma software open source Globaleaks, che offre garanzie di indipendenza, sicurezza, riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e/o della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La soluzione adottata garantisce una chiara separazione dei ruoli e la sicurezza durante tutte le fasi di gestione della Segnalazione, anche con riferimento alla "funzione di riserva", come di seguito definita.

La piattaforma, garantisce il mantenimento della riservatezza del contenuto delle segnalazioni durante l'intera fase di gestione della segnalazione e tutela la riservatezza delle informazioni attraverso strumenti informatici. Il Segnalante potrà accedere alla segnalazione per monitorarla e integrarla, attraverso un codice personale che sarà rilasciato al termine della creazione della segnalazione. Tale codice dovrà essere conservato con cura poiché non sarà possibile recuperarlo.

### **Gestione delle segnalazioni**

La Fondazione affida la funzione di Gestore delle Segnalazioni all'Avvocato **Silvia Molon**, già Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione Scuola di Arti e Mestieri "F. Bertazzoni", la quale rappresenta un soggetto esterno e autonomo con il compito di verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute, come anche la gestione della fase istruttoria e delle attività conseguenti.

Tale scelta garantisce la riservatezza e l'indipendenza di giudizio della funzione.

Il Gestore della Segnalazione svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione e potrà avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; egli potrà avvalersi anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del soggetto segnalante.

### **Esame e valutazione delle segnalazioni**

La gestione della segnalazione dovrà avvenire secondo le seguenti fasi:

**RICEZIONE:** entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione il Gestore della Segnalazione dovrà inviare un avviso di ricezione della stessa tramite l'indirizzo di Posta elettronica dedicato.

**ISTRUTTORIA:** il Gestore della Segnalazione valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Fondazione per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione.

Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione - se noto - o i soggetti menzionati nella medesima; alla conclusione dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Fondazione di procedere alla valutazione, ai fini disciplinari e sanzionatori, di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello di Organizzazione e Gestione.





Nell'ambito dell'indagine interna, il Gestore della segnalazione può richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante.

I segnalanti devono, per quanto possibile, collaborare per soddisfare qualsiasi ragionevole richiesta di chiarire fatti e/o circostanze e di fornire informazioni (aggiuntive).

La mancanza di informazioni e/o la riluttanza del whistleblower a collaborare possono costituire motivo per cui il Gestore della Segnalazione decida di concludere che non vi siano ragioni concrete per procedere.

Il Gestore della Segnalazione registra la segnalazione attraverso un codice/nome identificativo, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Il Gestore della Segnalazione classifica le segnalazioni in:

- Segnalazioni non pertinenti: ne verrà informato il segnalante;
- Segnalazioni in malafede: verranno valutate dall'organo competente per il possibile avvio di una procedura sanzionatoria e/o, in caso di collaboratori esterni, la possibile risoluzione del rapporto;
- Segnalazioni rilevanti: verrà avviata la fase di indagine.

La fase di indagine si sostanzia nell'esecuzione di controlli mirati sulle segnalazioni, che consentono di individuare, analizzare e valutare gli elementi che confermano l'attendibilità dei fatti segnalati.

Il Gestore della Segnalazione valuterà attentamente la possibilità di coinvolgere professionisti esterni per assistere nella fase di indagine e:

- garantisce il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza;
- garantisce che la verifica sia condotta in modo diligente, equo e imparziale; ciò implica che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata - una volta completate le indagini preliminari - delle dichiarazioni rese e delle prove acquisite a suo carico e deve essere in grado di fornire controdeduzioni;
- può avvalersi di consulenti tecnici (come professionisti esterni o specialisti interni all'Ente).

**RISCONTRO:** entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza dei 7 giorni successivi alla presentazione della segnalazione, il Gestore fornisce riscontro al segnalante.

**ESITO:** la fase di indagine può concludersi con:

- esito negativo: la segnalazione viene archiviata;
- esito positivo: il Gestore della Segnalazione trasmetterà l'esito dell'indagine agli organi competenti della Fondazione perché possano adottare le necessarie misure anche disciplinari.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di violazioni o si sia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato previsto dal D.Lgs 231/2001, il Gestore della Segnalazione procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione.



Il Gestore della Segnalazione, inoltre, informa il soggetto segnalante – entro e non oltre tre mesi – sugli sviluppi del procedimento di analisi/valutazione whistleblowing tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in ottemperanza ad obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni.

Nel caso di chiusura con archiviazione della segnalazione, il Gestore è tenuto a predisporre un report finale e a comunicare al segnalante gli esiti della stessa.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità del soggetto segnalante, in sede disciplinare e in altre sedi competenti, in particolare se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale e volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria, infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, in coerenza con quanto sopra descritto, la Fondazione potrà applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

### **Tracciabilità, archiviazione e conservazione della documentazione inerente le segnalazioni**

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sull'istruttoria 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.

Laddove la segnalazione presenti profili di interesse ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, la stessa è conservata per un periodo di dieci anni, in aderenza agli adempimenti in materia civile e penale di conservazione della documentazione.

Laddove la segnalazione sia rilevante ai fini processuali, la stessa sarà conservata secondo le tempistiche necessarie per svolgere l'esercizio dei diritti in sede processuale

### **Tutele del segnalante**

#### Riservatezza

La Fondazione, in ottemperanza alla normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicura la riservatezza dei dati personali del soggetto segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento; garantisce inoltre che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

È compito del Gestore della Segnalazione, ed eventualmente dei soggetti coinvolti, garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone il Gestore a responsabilità.

In particolare, la Fondazione garantisce che l'identità del soggetto segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso a soggetti diversi da quelli coinvolti nella



gestione della segnalazione e comunque questi ultimi sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al soggetto segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto riguarda, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto 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 soggetto segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del soggetto segnalante alla rivelazione della sua identità.

#### Divieto di discriminazione

Nei confronti del soggetto segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, i demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il D.Lgs. 24/2023 mira a proteggere i whistleblower sia dalle ritorsioni dirette, ossia rivolte direttamente a loro, (come ad esempio il licenziamento, il mobbing, la calunnia), sia dalle ritorsioni indirette, quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dai whistleblower, come ad esempio le persone operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo che assistono i whistleblower nel processo di segnalazione (i cosiddetti "facilitatori"), quelle contro i loro colleghi di lavoro o i loro parenti che sono in una relazione con il loro datore di lavoro o il loro cliente o destinatario dei servizi, quelle verso enti di cui il whistleblower è proprietario, per cui lavora o a cui è altrimenti connesso in un contesto lavorativo, come l'annullamento della fornitura di servizi, l'inserimento in una lista nera o il boicottaggio.

Dunque, le stesse misure (protezione dalle ritorsioni e limitazione responsabilità) si applicano non solo ai soggetti segnalanti, ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori, i colleghi e i parenti del soggetto segnalante e i soggetti giuridici collegati al soggetto segnalante.

Per l'elenco completo dei comportamenti ritenuti ritorsivi si fa espresso rinvio all'art. 17 del D.lgs. 24 del 2023 "Protezione delle persone che segnalano violazioni Whistleblowing".

#### Limitazioni alla responsabilità

Il soggetto segnalante non è punibile qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), relative alla tutela del diritto d'autore, o



alla protezione dei dati personali, o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

#### Responsabilità del whistleblower

Adeguati provvedimenti sanzionatori possono essere applicati al destinatario che effettua segnalazioni con dolo o colpa grave.

Eventuali forme di abuso del sistema di segnalazioni, quali segnalazioni pretestuose, caluniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di whistleblowing, sono altresì soggette ai medesimi provvedimenti sanzionatori.

#### **Tutele del segnalato**

In conformità con la normativa vigente, la Fondazione ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del soggetto segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

La persona coinvolta dalla segnalazione può essere sentita, anche attraverso la produzione di osservazioni e documenti scritti, nell'ambito dell'istruttoria sulla segnalazione interna o esterna che la riguarda.

Le tutele non sono garantite 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.

In tali casi alla persona segnalante o denunciante la procedura prevede l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

#### **Sanzioni**

La Fondazione adotta, nel proprio sistema disciplinare, le seguenti sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti sopra richiamati.

Il tipo e l'entità delle misure sanzionatorie sono adottate in rapporto:

- al comportamento complessivo del soggetto considerato nella sua posizione funzionale, di autonomia e di responsabilità;



- alle altre circostanze che si accompagnano o realizzano in relazione alla violazione dei principi del Codice etico, delle procedure applicabili, del contratto in essere.

- Personale dipendente

1) Sanzione: rimprovero verbale o scritto.

*Comportamento:*

- violazione in forma lieve di procedura interna del MOG;
- adozione in forma lieve di comportamento in difformità a prescrizioni del MOG;
- infrazione lieve al Codice etico;

2) Sanzione: multa fino a 4 ore di stipendio

*Comportamento in aree sensibili/a rischio:*

- violazione lieve plurima/reiterata o violazione lieve di procedura interna del MOG (la reiterazione si realizza a fronte di pregresse violazioni singole, sia già sanzionate con il rimprovero verbale o scritto, sia non precedentemente sanzionate, ma registrate in atti);
- adozione in forma lieve plurima/reiterata di comportamenti o adozione di comportamento in difformità a prescrizione del MOG;
- infrazione lieve plurima/reiterata al Codice etico dell'Ente.

3) Sanzione: sospensione fino a 10 giorni

*Comportamento in aree sensibili/a rischio:*

- violazione di procedura interna del MOG;
- adozione di comportamento in difformità a prescrizione del MOG;
- compimento di atto contrario all'interesse dell'Ente (trattasi di atto in grado di arrecare danno, patrimoniale o non patrimoniale, all'Ente o di esporlo ad una situazione di potenziale pericolo relativamente all'integrità di uno o più suoi beni patrimoniali e non patrimoniali. L'entità della sanzione (numero dei giorni di sospensione) è in rapporto alla gravità ed eventuale reiterazione del comportamento sanzionato);
- infrazione al Codice etico dell'Ente;

4) Sanzione: licenziamento per giusta causa (in ciascuno degli indicati comportamenti si ravvisa una "causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" ai sensi dell'art. 2119 codice civile)

*Comportamento in aree sensibili/a rischio:*

- reiterazione di comportamento che ha già determinato l'adozione del provvedimento di sospensione;
- violazione in forma grave di procedura interna o prescrizione del MOG;
- infrazione in forma grave al Codice Etico dell'Ente;
- comportamento non conforme o compimento di atto/omissione tale da determinare una condizione per la facilitazione del compimento o per il compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, anche se il reato non si realizza;



- Personale non dipendente:

L'impegno a rispettare i valori e le prescrizioni contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs 231/2001, è inserito nel contratto di collaborazione stipulato con l'Ente, quale punto vincolante delle obbligazioni contrattuali. Il mancato rispetto anche lieve delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione costituisce motivazione sufficiente ai fini della risoluzione anticipata del contratto.

**Responsabilità e diffusione**

La presente procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione de Gestione e, dunque, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile in "formato elettronico" sul sito internet istituzionale **[www.cfpartiemestieri.it](http://www.cfpartiemestieri.it)**

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

**Informativa sul trattamento dei dati personali**

I dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

**Titolare del trattamento**

Titolare del trattamento è la Fondazione Scuola di Arti e Mestieri "F.Bertazzoni" con sede legale in Via F.Bertazzoni, 1, Suzzara (MN) e-mail: [cfp@cfpartiemestieri.it](mailto:cfp@cfpartiemestieri.it) nella persona del Legale Rappresentante Ing. Giovanni Marani.

**Soggetti interessati e fonte dei dati**

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

- i dati del segnalante, forniti direttamente da quest'ultimo per l'invio della segnalazione;
- i dati del segnalato, forniti dal segnalante all'interno della segnalazione e/o acquisiti nel corso delle necessarie attività istruttorie e/o forniti dallo stesso segnalato eventualmente sentito durante la procedura di gestione della segnalazione;
- i dati del facilitatore, forniti dal segnalante all'interno della segnalazione e/o forniti dallo stesso interessato durante la procedura di gestione della segnalazione;
- i dati delle persone a diverso titolo menzionate e/o coinvolte nella procedura di gestione della segnalazione, forniti dal segnalante all'interno della segnalazione e/o acquisiti nel corso delle necessarie attività istruttorie e/o forniti dallo stesso interessato durante la procedura di gestione della segnalazione.



### **Tipologia di dati trattati**

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

- dati personali comuni, quali, ad esempio, i dati identificativi degli interessati, i dati di contatto del segnalante, i dati relativi al ruolo lavorativo dell'interessato, i dati contenuti nel documento di identità del segnalante, la voce del segnalante registrata tramite il sistema di messaggistica vocale e/o durante l'incontro diretto richiesto dallo stesso;
- categorie particolari di dati personali di cui all'art. 9 del GDPR, quali, ad esempio, le informazioni relative a condizioni di salute dell'interessato, le opinioni politiche dell'interessato, le convinzioni religiose e l'appartenenza sindacale dell'interessato;
- dati personali relativi a condanne penali e reati di cui all'art. 10 del GDPR.

Nell'ambito della procedura di segnalazione, saranno raccolti esclusivamente i dati personali manifestamente utili al trattamento della specifica segnalazione.

Pertanto, la Fondazione Scuola di Arti e Mestieri "F.Bertazzoni" invita a trasmettere solo i dati personali strettamente e obiettivamente necessari a verificare la fondatezza della segnalazione medesima e a garantirne la gestione.

I dati personali di assoluta e palese irrilevanza per la gestione della segnalazione saranno prontamente cancellati.

### **Finalità e base giuridica del trattamento**

I dati personali saranno trattati esclusivamente per:

- gestire le segnalazioni, svolgere le opportune attività di verifica e adottare i conseguenti provvedimenti decisionali;
- esigenze di esercizio, difesa o accertamento dei diritti della Fondazione Scuola di Arti e Mestieri "F.Bertazzoni" in relazione e/o in conseguenza alla ricezione delle segnalazioni.

La base giuridica del trattamento è costituita da:

- l'adempimento di un obbligo legale cui è soggetto il Titolare (obbligo di istituire un canale di segnalazione ai sensi del D. Lgs n. 24/2023) pertanto, il trattamento non necessita del consenso dell'interessato;
- il consenso del segnalante per:
  - i) la rivelazione della sua identità e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere le segnalazioni;
  - ii) la registrazione delle segnalazioni raccolte eventualmente tramite il sistema di messaggistica vocale;
  - iii) la registrazione dell'eventuale incontro diretto richiesto dal segnalante;
- il perseguimento del legittimo interesse del Titolare, rappresentato dal diritto di accertare, esercitare e difendere i propri diritti in ogni sede competente; pertanto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, par. 1, lett. f) del GDPR, il trattamento non necessita del consenso dell'interessato. Il trattamento per le finalità basate sul legittimo interesse del Titolare non è



obbligatorio e l'interessato può opporsi all'utilizzo dei suoi dati, salvo il caso in cui il Titolare dimostri la presenza di motivi legittimi cogenti per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto ai sensi dell'art. 21 del GDPR.

### **Modalità, ambito e durata del trattamento**

L'interessato può consultare l'informativa sul trattamento dei dati personali (in cui sono specificate le informazioni di cui all'art. 13 GDPR) affissa alle bacheche aziendali e pubblicata sul sito internet della Fondazione, nella sezione dedicata al whistleblowing.

È garantito all'interessato l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Reg. EU n. 679/2016, secondo le modalità indicate nella relativa informativa.

I dati personali saranno trattati esclusivamente dal Gestore della Segnalazione che si impegna alla riservatezza, alla confidenzialità e alla sicurezza dei dati.

I dati personali potranno essere comunicati a strutture esterne, che svolgono per conto della Fondazione Scuola di Arti e Mestieri "F. Bertazzoni" compiti di supporto (es. servizi informatici), nella loro qualità di Responsabili del trattamento, cui sono state impartite apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e imposti obblighi di riservatezza, confidenzialità e sicurezza dei dati.

Per l'adempimento di obblighi di legge o per dare seguito alle disposizioni impartite da Autorità a ciò legittimate, i dati personali potranno, altresì, essere comunicati a soggetti pubblici (es. Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia, ANAC), che svolgeranno le rispettive attività di trattamento in qualità di autonomi titolari.

Inoltre, in caso di esigenze di esercizio, difesa o accertamento dei diritti della Fondazione Scuola di Arti e Mestieri "F. Bertazzoni" in relazione e/o in conseguenza alla ricezione delle segnalazioni, i dati potranno essere comunicati a professionisti (es. avvocati, consulenti).

I dati personali non saranno oggetto di diffusione e, pertanto, mai pubblicati, esposti o messi a disposizione/consultazione di soggetti indeterminati.

I dati personali saranno conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvi i casi in cui, prima della scadenza del periodo di conservazione, siano avviati procedimenti o contenziosi, anche disciplinari, derivanti da una segnalazione. In quest'ultimo caso il periodo di conservazione dei dati seguirà il percorso del relativo procedimento o contenzioso.

Al termine del periodo di conservazione, i dati personali saranno cancellati.

### **Diritti degli interessati**

In qualsiasi momento, gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la relativa cancellazione.

È, altresì, possibile richiedere la limitazione del trattamento e la portabilità del dato ovvero opporsi al trattamento.

Tali richieste potranno essere indirizzate alla Fondazione Scuola di Arti e Mestieri "F. Bertazzoni" e-mail: [cfp@cfpartiemestieri.it](mailto:cfp@cfpartiemestieri.it).





Ai sensi dell'art. 2-undecies, co. 1, lett. f) del D. Lgs n. 196/2003 (c.d. Codice privacy), i predetti diritti non possono essere esercitati da interessati coinvolti nella segnalazione (es. segnalati e/o altre persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione), qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante.