



PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI, IRREGOLARITÀ E VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

(Whistleblowing Policy)

1. NATURA DELL'ISTITUTO

Con l'espressione *whistleblower* (Segnalante) si indica il dipendente di un'organizzazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'Ente di appartenenza agli organi legittimati ad intervenire.

Altresì per *whistleblower* si intende il soggetto che, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, presenta segnalazioni in ordine a violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo (e dei suoi allegati, in particolare del Codice Etico) adottato dall'Ente.

La segnalazione (*whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce alla rilevazione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli nell'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a facilitare le segnalazioni e altresì a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower* da qualsiasi atto ritorsivo ovvero discriminatorio collegato, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

2. SCOPO

Il presente documento descrive la corretta procedura da seguire per effettuare le segnalazioni di reali ovvero presunte violazioni, irregolarità o illeciti di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'esercizio della propria attività lavorativa secondo le novità normative introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che al medesimo vengono offerte dal nostro ordinamento e dallo stesso Ente.

3. DESTINATARI E AMBITO D'APPLICAZIONE

La presente procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri in conformità alla normativa vigente e sarà aggiornata e rivista ogni qualvolta si verifichi un cambiamento rilevante nella normativa di riferimento o nell'organizzazione aziendale.

Destinatari della suddetta procedura sono tutti i dipendenti, gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i terzi quali i fornitori, i clienti e più in generale gli stakeholder della Fondazione.

Al fine di garantire la massima diffusione della presente Policy, la stessa è pubblicata sul sito istituzionale e sul portale interno della Fondazione.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può riguardare qualsiasi azione od omissione reale, tentata o anche solo presunta, avente ad oggetto:

- la commissione di fatti penalmente rilevanti o comunque costituenti illeciti ovvero irregolarità;
- la violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare o suscettibili: di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Fondazione; di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza di dipendenti, utenti e cittadini; di arrecare un danno all'ambiente; di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Fondazione;
- la violazione delle prescrizioni di cui al Modello e ai suoi allegati, in particolare il Codice Etico, e alle procedure dallo stesso richiamate;
- la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

5. CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione è libera e spontanea. Il Segnalante può effettuare la segnalazione con le modalità descritte al successivo art. 6, in forma anonima o inserendo i propri dati.

La segnalazione, per essere presa in considerazione, deve essere fondata su elementi concreti e ben circostanziati e non su semplici sospetti o voci e, preferibilmente, accompagnata da documentazione a supporto.

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'organo competente di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;

- d) le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti e testimoni che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni solo se fondate su elementi di fatto precisi e circostanziati, tali da permettere all'organo competente di effettuare le proprie verifiche in ordine alla loro fondatezza.

6. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'invio della segnalazione deve avvenire attraverso l'apposita piattaforma *Whistletech*, adottata dalla Fondazione al fine di consentire a chiunque di effettuare segnalazioni, sia tramite utilizzo dei propri dati personali, sia in forma anonima. L'accesso è possibile dal sito web della Fondazione e dal Portale interno e consente di indirizzare le segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, compie, sempre nel rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante, tutte le attività di indagine necessarie ovvero opportune, secondo quanto stabilito dal Modello e dalla presente Policy.

Nel caso in cui venga accertata la fondatezza di quanto segnalato o sia necessario coinvolgere la Fondazione per avviare un'ulteriore istruttoria, l'Organismo di Vigilanza provvede a informare per iscritto la Direzione Risorse Umane.

7. TUTELA E GARANZIE PER IL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale, qualora sia applicabile l'art. 2043 del Codice Civile e nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante viene protetta in ogni fase del processo di valutazione della segnalazione e altresì in ogni momento successivo alla chiusura dello stesso.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può

mai essere rivelata da parte del destinatario della segnalazione (Organismo di Vigilanza) senza il suo espresso consenso, e l'Organismo di Vigilanza è tenuto a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Nei confronti del dipendente che effettui una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tantomeno tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Ogni condotta ritorsiva o discriminatoria nei confronti del Segnalante è invero fonte di responsabilità disciplinare - oltre che di ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento - e come tale può dar luogo all'avvio di un procedimento disciplinare e alla conseguente applicazione di sanzioni nei confronti dei soggetti interessati.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza o altrimenti all'organo/personale competente per materia, affinché vengano svolte le necessarie verifiche e presi gli opportuni provvedimenti da parte della Fondazione.

8. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e di applicazione dell'art. 2043 del Codice Civile.

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 con dolo o colpa grave, 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.

9. PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Sulla base dei principi enunciati, il processo di gestione delle segnalazioni si articola nelle seguenti fasi sequenziali dal punto di vista temporale:

- Invio e ricezione delle segnalazioni;
- Indagine (esame e valutazione della segnalazione);
- Misure di intervento (provvedimenti decisionali);
- Archiviazione e reporting.

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta l'informazione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione, acquisisce tutta la documentazione ad essa relativa e dà avvio alle opportune verifiche ed indagini ai fini di valutarne la fondatezza.

La prima fase delle indagini comporta, quindi, una prima e generale istruttoria atta a stabilire se la segnalazione presenti o meno i requisiti formali e i presupposti necessari per proseguire l'attività d'indagine.

Se la segnalazione risulta manifestamente infondata o assolutamente non circostanziata si procede ad archivarla senza seguito. In caso contrario, l'Organismo di Vigilanza procede alle indagini, effettuando ogni attività ritenuta opportuna (inclusa l'audizione personale del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati).

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di consulenti esterni.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione si provvederà a:

- presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della Direzione di appartenenza dell'autore della violazione accertata e alla Direzione Risorse Umane, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di sua competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente della Fondazione e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si renda necessario assumere a tutela della Fondazione.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza è tenuto, entro tre mesi dall'avviso di ricevimento, a fornire un riscontro al Segnalante (inclusa l'archiviazione per manifesta infondatezza o perché la segnalazione non è in alcun modo circostanziata). L'Organismo di Vigilanza conserva un proprio Archivio con la documentazione informatica o cartacea a supporto del processo, affinché sia consentita in ogni tempo la tracciabilità delle attività svolte e la ricostruzione delle motivazioni poste alla base delle decisioni prese. La pratica con i relativi documenti dovrà essere conservata nel suddetto archivio per il termine massimo di cinque anni dalla data della comunicazione dei risultati dell'indagine al Segnalato.

10. TRATTAMENTO DEI DATI AI FINI PRIVACY

La procedura di segnalazione delle violazioni adottata dalla Fondazione è implementata nel rispetto dei principi e delle regole di cui al Codice della Privacy, al Regolamento UE n. 2016/679 – GDPR e delle indicazioni provenienti dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali è legittimamente effettuato, nel rispetto delle previsioni di Legge e dell'informativa al Personale ai sensi del Codice della Privacy e del GDPR, per adempiere a un obbligo previsto dalla Legge e nel perseguimento di un legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi coinvolti.

Secondo un principio di necessità e proporzionalità, i dati personali trattati nell'ambito della procedura sono limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione.

I dati personali raccolti nell'ambito della procedura vengono tenuti separati dai dati personali utilizzati nell'ambito del normale rapporto con la Fondazione: alla fine del processo di segnalazione, i dati che non sono più ritenuti strettamente necessari per la futura tutela del Segnalante vengono cancellati.

L'informativa privacy dettagliata è pubblicata sul sito della Fondazione.

Testo approvato dal CdA della Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri nella seduta del 12/12/2023

Formiamo nuove generazioni



www.casadicarita.org

