WHISTLEBLOWING POLICY

PROCEDURA PER
LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI INTERNE
E FORME DI TUTELA

- edizione Novembre 2023 -

INDICE

1. PREMESSA 3
2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI 3
3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA 3
4. DEFINIZIONI 3
5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA 6
6. AMBITO DI APPLICAZIONE 6
6.1. Perimetro societario 6
6.2. Canali di Segnalazione 7
6.2.1. Segnalazione interna 7
6.2.2. Segnalazione esterna 7
6.2.3. Divulgazione pubblica 8
6.3. Invio della Segnalazione 8
6.3.1. Segnalazione interna 8
6.4. Ricezione e analisi della Segnalazione interna 9
6.4.1. Verifica preliminare 9
6.4.1.1. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare 9
6.4.1.2. Segnalazioni che superano la verifica preliminare 10
6.5. Casi particolari 11
6.5.1. Segnalazioni riguardanti i membri del Comitato 11
6.5.2. Segnalazioni anonime 11
7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE 11
8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE 12
8.1. Divieto di ritorsione 12
8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni 13
8.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023 14
9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE 14
10. REPORTING 15
11. DELIBERE DEL COMITATO 15
12. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA 15
- ***Allegato 1 - Modulo Di Segnalazione;* 15**
- ***Allegato 2 - Informativa Privacy - Persona Segnalante.* 15**

1. PREMESSA

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul ***whistleblowing*** **(segnalazione di illeciti e irregolarità**) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto Legislativo 231/2001 e l'obbligo per le organizzazioni, nell'ambito della propria struttura, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.
Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali) è stato poi ulteriormente ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;
- Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.
- Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida operativa per gli enti privati predisposta da Confindustria, ottobre 2023.

3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica alla Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" di Pralboino.
Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, **di cui il segnalante**, come parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con la Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" di Pralboino, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. Fra il resto, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
c) l'ambito soggettivo di applicazione;
d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

4. DEFINIZIONI

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

a) *"**ANAC**"*: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
b) "***CCNL***": i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL UNEBA ed Enti Locali) applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati ai dirigenti della Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro;

c) "***Comitato Whistleblowing***": (nel seguito anche solo il "Comitato") persona fisica/ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione interno,/soggetto esterno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione interno ;

d) *"**Contesto lavorativo**"*: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, il Segnalante acquisisce Informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con la Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;

e) "***Destinatari***": Azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale della Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi[1], collaboratori *ex* art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Fondazione, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, fra cui la Fondazione, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi"; enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - della Persona segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora;

f) "***Dipendenti***": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mm. ii. dalla l. n. 96/2017);

g) "***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;

h) "***Facilitatore***": persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

i) "***Informazioni sulle violazioni***": informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023, e di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;

j) *"**Libro Segnalazioni**"*: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico del Comitato Whistleblowing e/o dell'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Libro Segnalazioni è un documento idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione;

k) "***Organi Sociali***": il Consiglio di Amministrazione, il Revisore dei conti e/o l'Organismo di Vigilanza della Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" in funzione del senso della frase di riferimento;

l) "***Personale***": tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con la Fondazione, pur non avendo la qualifica di Dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con la Fondazione o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le Informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro[2];

---

[1] Ivi inclusi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, quali lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.; i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (a titolo esemplificativo avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

[2] Ai fini della normativa "*whistleblowing*", la tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 si applica anche nelle seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il

m) "***Persona segnalante*** *" o "****Segnalante****"****:*** la persona fisica che effettua la Segnalazione e/o la Divulgazione Pubblica di Informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo;

n) "***Persona coinvolta***": la 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;

o) *"****Riscontro****"*: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;

p) "***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. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023[3];

q) "***Segnalazione*** *" o "****Segnalare****"****:*** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;

r) *"****Segnalazione esterna***": la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

s) "***Segnalazione interna****"****:*** la comunicazione, scritta od orale, delle Informazioni sulle violazioni di cui al D.Lgs. 24/23, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

t) *"****Seguito****"****:*** l'azione intrapresa dal Comitato Whistleblowing e/o dall'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

u) "***Sistema Disciplinare***": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza delle Informazioni sulla violazione oggetto di Segnalazione;

v) "***Violazioni****"*: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

   i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive[4].

   ii. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta[5].

   iii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:

   - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti 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;

---

processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

[3] A titolo esemplificativo a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

[4] Tale categoria di illeciti rileva esclusivamente per i soggetti del settore pubblico come definiti dall'art. 2 comma 1 lettera p) D. Lgs. 24/2023.

[5] Le violazioni di cui si tratta riguardano solo i soggetti che avessero adottato modelli organizzativi e gestionali ex D. Lgs. 231/2001.

salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. "reati ambientali" quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle Fondazioni e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle Fondazioni Onlus;
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).

iv. Si precisa che - dato il campo di applicazione oggettivo della normativa e la definizione prevista sub lettera v) nonché il settore in cui opera la Fondazione, - per "Violazioni" devono intendersi nella presente procedura quelle relative a trasparenza e anticorruzione, nonché le disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione.

5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Informazioni sulle violazioni, che possono avere ad oggetto:

i. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
ii. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le Informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "*voci di corridoio*", come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

6. AMBITO DI APPLICAZIONE

6.1. Perimetro societario

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo "*Definizioni*" di cui al punto 4.
Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

i. comunicazioni di carattere commerciale;
ii. informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
iii. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate[6].

[6] La presente procedura non si applica altresì alle segnalazioni: (i) di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del sopra

In linea generale, la Fondazione esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.
Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

6.2. Canali di Segnalazione[7]

6.2.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" - ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce 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[8].
La gestione di tale canale è affidata al Comitato Whistleblowing, alla data odierna composto da:

- dott.ssa Maria Teresa Martinelli, OdV e Presidente del Comitato
- dott.ssa Francesca Barbera membro del Comitato;

I componenti del Comitato sono stati a ciò debitamente incaricati, formati in materia e autorizzati dalla Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" al trattamento dei dati personali[9] contenuti nelle Segnalazioni interne. Il Comitato Whistleblowing così come identificato, rispetta il requisito di autonomia e indipendenza, e potrà disporre di adeguato budget, laddove richiesto.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato si rimanda al punto 6.5. "*Casi particolari*".
Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità[10]:

i. in forma scritta, con modalità informatiche, tramite piattaforma/software al seguente link: https://rsapralboino.whistlelink.com oppure **in forma scritta, attraverso posta ordinaria o raccomandata, all'attenzione del Comitato Whistleblowing all'indirizzo Via Morelli n. 10 in Pralboino, con la dicitura "*riservata e personale*" senza indicazione del mittente.** La segnalazione in forma analogica andrà inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del Segnalante unitamente ad un documento di identità; nella seconda l'oggetto della Segnalazione; entrambe le buste da inserire in una terza recante all'esterno la dicitura "riservata al Comitato Whistleblowing"

e

ii. **in forma orale mediante linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure richiesta di incontro diretto con il Comitato fissato entro** il termine di dieci (10) giorni. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata, anche a cura del Comitato, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di utilizzo di linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale non registrate o in caso di incontro diretto, al momento dell'ascolto il personale addetto documenterà il messaggio ricevuto mediante resoconto dettagliato che dovrà essere controfirmato dal Segnalante, previa verifica ed eventuale rettifica. In caso di redazione del verbale, la Persona segnalante dovrà confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione.

iii. su sua richiesta, la Persona segnalante è sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

6.2.2. Segnalazione esterna

---

richiamato allegato; e (ii) di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

[7] Il D.Lgs 24/2023 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

[8] La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

[9] L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs 196/2003.

[10] Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

i. il canale di segnalazione interna adottato dalla Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
iii. la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
iv. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella presente procedura interna, se il Comitato Whistleblowing gestore della Segnalazione interna versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

Il canale di Segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi", la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della Segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione[11].
Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al "*Whistleblowing*". La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

6.2.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
iii. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6.3. Invio della Segnalazione

6.3.1. Segnalazione interna

Colui che intende effettuare una Segnalazione interna scritta con modalità informatiche può farlo tramite la piattaforma online disponibile sul sito della Fondazione al link "trasparenza - whistleblowing", ovvero se in forma analogica inoltrarla allegando l'apposito modulo di cui all'Allegato 1 nelle modalità sopra indicate.
Le istruzioni online e il modulo di cui all'Allegato 1 forniscono alla Persona segnalante un percorso guidato, strutturato attraverso una serie di domande e di richieste di elementi a supporto, volte a descrivere in maniera chiara, precisa e circostanziata la situazione oggetto della Segnalazione.
Colui che intende effettuare una Segnalazione in forma orale può farlo mediante la linea telefoniche o sistemi di messaggistica vocale al numero/disponibile Sig.na Barbera 030 954234 e/o dott.ssa Martinelli 035 335929 oppure tramite richiesta di incontro diretto con il Comitato fissato non oltre 10 giorni contattando il numero/disponibile dott.ssa Barbera 030 954234 e/o dott.ssa Martinelli 035 335929.

[11] La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

Come previsto al punto 5 che precede, le Segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. La Persona segnalante è invitata ad allegare tutta la documentazione comprovante i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di analisi e approfondimento.

6.4. Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Comitato, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte, comunque delle Informazioni sulle violazioni ricevute e di ogni elemento oggetto di Segnalazione.

6.4.1. Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.
Il Comitato si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.
Il Comitato dà diligente Seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.
Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare il Comitato potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Fondazione o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica (previo rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).
Al termine della verifica preliminare, il Comitato può archiviare le Segnalazioni interne:

i. che esulano dalla definizione di Violazione fornita al punto 4 lettera v) della presente procedura o provenienti da soggetti diversi dai Destinatari[12];
ii. non circostanziate;
iii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
iv. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Comitato:

i. procede se necessario all'audizioni della Persona segnalante o all'acquisizione di documenti ulteriori;
ii. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
iii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito; nonché
iv. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

ll Comitato - senza il consenso espresso della Persona segnalante - non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da (i) quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, ovvero quelle dalle stesse coinvolte in caso di necessità per eventuali specifiche attività di valutazione e gestione delle Segnalazioni interne e (ii) quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività conseguenti[13] (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

6.4.2. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Comitato in un apposito spazio logico della piattaforma informatica, anche con strumenti di crittografia, o mediante sistema

[12] In questi casi, la Segnalazione potrà essere gestita secondo le procedure già in essere per tali violazioni, laddove pertinenti, dandone comunicazione al Segnalante.
[13] tra le quali, a titolo esemplificativo: l'avvio della procedura disciplinare, nonché delle azioni correttive finalizzate ad evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.

cartaceo che garantiscano la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e comunque delle informazioni e degli elementi connessi alla Segnalazione, accessibili solo ai componenti del Comitato stesso.

Di tali Segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso le seguenti previsioni[14]

i. *creazione di una cartella condivisa con accesso soggetto a password e limitato ai soli componenti del Comitato;*
ii. *salvataggio su hard disk esterni assoggettati a password / conservati presso armadi chiusi a chiave;*
iii. *non tracciabilità del Segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione ai canali interni di segnalazione (sulla piattaforma informatica o negli apparati di rete - quali ad esempio pc aziendale, connessione internet ecc.);*
iv. *tracciamento dell'attività del Comitato, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla Segnalazione;*

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel Libro Segnalazioni.
Il Comitato annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte nonché delle ulteriori informazioni ricevute. Il Libro Segnalazioni è conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi".
Il Comitato fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro novanta giorni dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Fondazione in merito ai motivi di mancato superamento.
Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 7 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.
Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)[15].

6.4.2.1. Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurne la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al punto 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" [16]. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:
    i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione, annotandola nel Libro Segnalazioni (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in

[14] Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.
[15] Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 8.2. del presente Regolamento nonché dall'art. 16 "*Condizioni per la protezione della persona segnalante"* del D.Lgs 24/2023.
[16] In tali circostanze, i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL.

merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;

ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL; insieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta diversa dalla persona alla quale la violazione è attribuita idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.

b) informare il Consiglio di Amministrazione, per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe[17].

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Riscontro[18] in merito (nelle stesse modalità utilizzate dalla Persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla Persona segnalante) alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

6.5. Casi particolari

6.5.1. Segnalazioni riguardanti i membri del Comitato

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto uno o più componenti del Comitato, o questi ultimi siano comunque soggetti coinvolti o interessati dalla Segnalazione oppure essi stessi soggetti segnalanti, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano al Presidente dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R indirizzata alla sede della Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi", in Pralboino, via Morelli, n. 10, con la seguente dicitura: ***"Riservata Personale all'attenzione del Presidente Signor Domenico Filippini".***

Il Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza (OdV), dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

6.5.2. Segnalazioni anonime

La Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi" consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziate e dotate di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

La Fondazione tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Nei casi di Segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Informazioni di violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato dal:

[17] A titolo esemplificativo, l'organo di gestione potrà procedere all'applicazione immediata dei dispositivi contrattuali. È facoltà dell'ente, sussistendone i presupposti, procedere con la denuncia all'autorità giudiziaria.

[18] Lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

i. Direttore Generale nella funzione di capo del personale qualora sia un dipendente non dirigente;
ii. Consiglio di Amministrazione qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione;
iii. Consiglio di Amministrazione, qualora sia un membro del Comitato;
iv. Presidente della Fondazione qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il Segnalante da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso[19]. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità: il Comitato, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Comitato archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi", oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)[20]. Il D. Lgs. 24/2023 prevede inoltre che in tali casi l'ANAC possa applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro al soggetto segnalante[21].

8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

8.1. Divieto di ritorsione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

[19] La presente procedura tutela anche l'identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

[20] Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "*Condizioni per la protezione della persona segnalante"* del D.Lgs 24/2023.

21 Art. 21 comma 1 lettera c) D. Lgs. 24/2023

a) ai Facilitatori;
b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che hanno indotto la Persona segnalante a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Come anticipato al precedente punto 6.5.2., le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).

Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti delle Persone segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrata sul posto di lavoro[22].

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterna), 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 ne sia conseguenza.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; specificamente, sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico - potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione.

Si tratta dei Facilitatori, delle persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023,

[22] L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.

l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la Divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le Informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o Divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Inoltre, il Segnalante perde le tutele previste qualora venga accertata:

- anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o laddove tali reati sia commessa con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
- la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

8.3. Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023[23], o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni 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, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.
Salvo che il fatto costituisca reato, la Società/Ente o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.
In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Il Comitato è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente, nella persona del Direttore Generale della Fondazione, archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.
Il Comitato provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico (fascicolo personale del dipendente) che garantisca - con strumenti di crittografia – ovvero in forma analogica la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e gli elementi della Segnalazione, accessibili solo ai componenti del Comitato.
L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni tenuto dal Comitato interno deve essere conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi", [24].
Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse 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'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

[23] L'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023 prevede: "*Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali*."
[24] Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

Il Comitato può comunque mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna[25].

10. REPORTING

Essendo l'OdV parte del Comitato, il Comitato rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al solo Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.
Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

11. DELIBERE DEL COMITATO[26]

La riunione del Comitato è valida se sono presenti tutti i suoi componenti. Le delibere vengono assunte con voto favorevole dei componenti presenti; qualora ci fosse parità di voti, prevale il voto del Presidente del Comitato.
Il Comitato è convocato dal Presidente o da uno dei componenti e, nello specifico, da colui che abbia avuto notizia del ricevimento della Segnalazione.
La convocazione deve avvenire tempestivamente, indicativamente entro [2] giorni dalla notizia del ricevimento della Segnalazione e comunque in un termine utile per garantire il riscontro alla Persona segnalante entro 7 giorni.
La riunione potrà tenersi anche in videoconferenza.

12. APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è stata approvata in data 30/11/2023, previa informativa alle RSA/RSU/OO.SS [Nell'implementare il canale di segnalazione interno, l'art. 4 D.lgs. 24/203 prevede che l'impresa sia tenuta a sentire "le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art.51 del D.lgs. n.81 del 2015", ovvero le rappresentanze sindacali aziendali (o la rappresentanza sindacale unitaria) o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Il tenore letterale della norma porta a ritenere che il coinvolgimento del sindacato da parte dell'impresa abbia un carattere meramente informativo. Per quanto riguarda l'individuazione del sindacato destinatario dell'informativa, in ragione proprio del richiamo all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, poichè in Fondazione Onlus "Longini Morelli Sironi", esistono rappresentanze sindacali aziendali, l'adempimento vada compiuto verso di queste.

Entra in vigore dal 17.12.2023 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- via e-mail ai Destinatari muniti di e-mail aziendale;
- affisa nelle bacheche aziendali, in luogo facilmente accessibile;
- pubblicata sul sistema informatico aziendale nel sito :www.rsapralboino.net, nella sezione dedicata al link "trasparenza", "whistleblowing".

Per quanto quivi non disciplinato, si rinvia al D.Lgs 24/2023.
In allegato

- ***Allegato 1*** - *Modulo Di Segnalazione;*
- ***Allegato 2*** - *Informativa Privacy - Persona Segnalante.*

Per qualsiasi ulteriore chiarimento si invita a prendere visione delle linee guida ANAC: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing o a contattare il Comitato agli indirizzi email mariateresa.martinelli@creslt.it e/o francesca barbera email rsapralboino2015@gmail.com

[25] La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.Lgs 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.
26 Previsione eventuale in caso di Comitato Whistleblowing costituito in forma collegiale.

Fondazione Onlus "LONGINI MORELLI SIRONI"
Via Morelli n. 10 tel. 030/954234 fax 030/9547170
25020 PRALBOINO (BS)
Cod. Fisc. 88003570178 Part. IVA 00621130988
E-mail:rsapralboino2015@gmail.com
Pec: rsapralboino@pec.it
www.rsapralboino.net

Allegato 1 _ MODULO DI SEGNALAZIONE

Si raccomanda di allegare tutta la documentazione che si ritiene possa essere utile a corroborare la Segnalazione; qualora la Segnalazione avvenga verbalmente, tale documentazione può essere consegnata in forma analogica. Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, l'Odv potrà richiedere al segnalante eventuali integrazioni.

☐ Dichiaro espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia di *whistleblowing* e, di conseguenza, chiedo che la presente segnalazione, laddove ricevuta da un soggetto non competente (i) venga trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente; (ii) che me ne sia data contestuale notizia di trasmissione

1. Dati della persona segnalante

Nome e cognome (dati non obbligatori – è possibile presentare la segnalazione in forma anonima) ……..

……..……..

Struttura di appartenenza e qualifica (dati non obbligatori) ……..

Canali di contatto prescelti (indirizzo mail privato, numero telefono, ecc.) ……

…….

La Persona segnalante ha un interesse privato collegato alla segnalazione? ☐ **Sì** ☐ **No**

Se Sì specificare la natura dell'interesse privato collegato alla segnalazione: ……

……..

La persona segnalante è corresponsabile delle violazioni che segnala? ☐ **Sì** ☐ **No**

2. Illecito segnalato

Circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione:……

……

Area di operatività aziendale a cui può essere riferito il fatto:……..

…….

Soggetti coinvolti[1]: ……..

Interni	Esterni
……..	……..……
…….	……

[1] *È sufficiente indicare le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.*

Fondazione Onlus "LONGINI MORELLI SIRONI"
Via Morelli n. 10 tel. 030/954234 fax 030/9547170
25020 PRALBOINO (BS)
Cod. Fisc. 88003570178 Part. IVA 00621130988
E-mail:rsapralboino2015@gmail.com
Pec: rsapralboino@pec.it
www.rsapralboino.net

Descrizione del fatto oggetto di Segnalazione[2]:……..

…….

…….

……

Altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione

Interni	Esterni
……..	……..……
…….	……

Altri soggetti ai quali è stata inoltrata la Segnalazione del fatto? ☐ **Sì** ☐ **No**

Se **Sì** specificare quali soggetti e quando: ……..

……

……

Data e luogo …….

Firma

……

(dato non obbligatorio - è possibile presentare la segnalazione in forma anonima)

[2] *È possibile allegare qualsivoglia documento che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.*

Fondazione Onlus "LONGINI MORELLI SIRONI"
Via Morelli n. 10 tel. 030/954234 fax 030/9547170
25020 PRALBOINO (BS)
Cod. Fisc. 88003570178 Part. IVA 00621130988
E-mail:rsapralboino2015@gmail.com
Pec: rsapralboino@pec.it
www.rsapralboino.net

Allegato 2 - INFORMATIVA PRIVACY PERSONA SEGNALANTE

ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 relativa al trattamento di dati personali nell'ambito della segnalazione di violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023

Ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, di seguito "GDPR") e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali La informiamo che i dati personali forniti in qualità di Persona segnalante (di seguito anche "Interessato") attraverso il "*Modulo di Segnalazione*" o comunque forniti in caso di segnalazione interna di una violazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023, saranno trattati, nel rispetto della normativa sopra richiamata e conformemente ai principi di correttezza, liceità e trasparenza da personale autorizzato dal Titolare del trattamento, ai sensi dell'articolo 29 del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003).

1. Titolare del trattamento e Responsabile della protezione dei dati

Titolare del trattamento dei dati personali è il legale rappresentante della Fondazione signor Domenico Filippini con sede legale Via Morelli, n. 10, in Pralboino, contattabile all'indirizzo di posta elettronica pec: rsapralboino@pec.it
L'ente ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati ("DPO") CRES LT srl di Pedrengo (Bg), contattabile al seguente indirizzo di posta elettronica creslt@pec.it

2. Finalità del trattamento e base giuridica

I dati personali sono trattati per la gestione delle segnalazioni interne di presunte violazioni, ovvero di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, definiti dall'art. 2 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023, delle quali la Persona segnalante sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di collaborazione con il Titolare. I dati personali trattati sono quelli contenuti nella segnalazione interna, e/o in atti e documenti a questa allegati che si riferiscono alla Persona segnalante e ogni altro eventuale soggetto coinvolto.
I dati personali possono essere altresì trattati per lo svolgimento delle necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza di quanto segnalato, nonché, se del caso, per l'adozione di adeguate misure correttive e l'introduzione di opportune azioni disciplinari e/o giudiziarie nei confronti dei responsabili delle violazioni.
La base giuridica che legittima il trattamento dei dati personali è rappresentata dall'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare (Art. 6 comma 1, lett. c) del GDPR), e nello specifico, previsto dal D.Lgs. 24/2023. Il trattamento potrà eventualmente riguardare anche dati particolari e dati relativi a condanne penali e reati qualora inclusi nella segnalazione secondo quanto disposto dagli articoli 9 e 10 del GDPR.
L'identità del lavoratore potrà essere comunicata anche ad altri soggetti.

3. Categorie di destinatari dei dati

I dati personali forniti saranno trattati dal Comitato Whistleblowing e da parte di ulteriori soggetti interni (Consiglio di Amministrazione, Direttore) in qualità di soggetti autorizzati al trattamento dal Titolare, al fine di dare seguito e riscontro alle segnalazioni ricevute, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, e attivare l'eventuale sistema disciplinare previsto, nonché intraprendere le azioni correttive finalizzate ad evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.
Nel caso in cui l'ente affidi ad un soggetto terzo l'incarico di gestione del canale di segnalazione, i suddetti dati personali saranno tratti da tale soggetto in qualità di Responsabile del trattamento designato dal Titolare ai sensi dell'art. 28 del GDPR. Tali dati saranno trattati esclusivamente per il tramite di personale espressamente autorizzato e nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 24/2023.
I dati personali non saranno soggetti a diffusione ma potranno essere trasmessi all'Autorità Giudiziaria. Nessuno dei dati raccolti sarà trasferito verso Paesi Terzi, intesi quali Paesi non appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE). Qualora la segnalazione sia esterna e venga presentata, come previsto dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 24/2023, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), le informazioni relative al trattamento dei dati personali verranno fornite dall'Autorità stessa mediante gli appositi canali.

4. Criteri dei tempi di conservazione

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione saranno 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'articolo 12 del presente D.lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del D.lgs.51 del 2018. Decorso il periodo massimo di cinque anni le informazioni riferite
segnalazione potranno essere conservate dall'ente al fine di garantire e preservare il proprio diritto di difesa e dare prova, ove richiesto, della corretta gestione delle segnalazioni ricevute. In tal caso i dati personali della Persona segnalante saranno anonimizzati.

5. Modalità di trattamento dei dati

Il trattamento dei dati personali verrà effettuato esclusivamente da personale espressamente autorizzato, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e del contenuto delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, adottando misure tecniche e organizzative adeguate a proteggerli da accessi non autorizzati o illeciti, dalla distruzione, dalla perdita d'integrità e riservatezza, anche accidentali. Al fine di garantire la riservatezza della Persona segnalante per tutta la durata della gestione della segnalazione interna, l'identità della stessa sarà conosciuta dai soggetti espressamente autorizzati alla gestione delle segnalazioni. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del c.p. o dell'art. 2043 del c.c. ovvero, ove applicabile, nell'ambito del procedimento penale e nei modi e limiti di quanto previsto dall'art. 329 c.p.p., l'identità della Persona segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le citate eccezioni, l'identità della Persona segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

6. Conferimento dei dati

Il conferimento dei dati personali è facoltativo. Il mancato conferimento potrebbe tuttavia pregiudicare l'istruttoria della segnalazione: le segnalazioni anonime, infatti, verranno prese in considerazione solo ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni connessi a contesti determinati.

7. Diritti degli interessati

I diritti di cui agli articoli 15-22 del GDPR possono essere esercitati, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-*undecies*, co. 3, delD.lgs 196/2003 ss.mm.ii., rivolgendosi al Titolare o al DPO mediante i contatti sopra indicati. In particolare, i diritti sopra individuati non possono essere esercitati con richiesta al Titolare o al DPO, ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del GDPR all'Autorità Garante, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte. L'esercizio dei suddetti diritti può, in ogni caso, essere ritardato, limitato o escluso con comunicazione motivata e resa senza ritardo dal Titolare, a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi della Persona segnalante, della Persona coinvolta o delle persone a vario titolo coinvolti nelle segnalazioni. In tali casi, ai sensi dell'art. 2-*undecies*, co. 3, del D.lgs. 196/2003 l'Interessato ha facoltà di esercitare i succitati diritti tramite l'Autorità Garante con le modalità di cui all'art. 160 del predetto decreto legislativo. Nei casi in cui si ritenga che il trattamento dei dati personali avvenga in violazione di quanto previsto dal GDPR, è possibile proporre reclamo all'Autorità Garante, come previsto dall'art. 77 del GDPR stesso (con esclusione delle limitazioni all'esercizio dei diritti sopra riportate e previste dall'art. 2-*undecies*, co. 3, del D.Lgs 196/2003 ss.mm.ii.), o di adire le opportune sedi giudiziarie (art. 79 del GDPR

Pralboino, 13.12.2023 Firma

…… ……