Fondazione Salesiani Lombardia per la Formazione ed il Lavoro – CNOS-FAP

(in forma abbreviata CNOS-FAP Lombardia)

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

(ALLEGATO AL MODELLO ORGANIZZATIVO)

INDICE

1 Oggetto 3
2 Normativa e fonti interne di riferimento 3
3 Definizioni 3
4 Campo di applicazione 5
5 Principi generali applicabili al processo di segnalazione 7
6 Descrizione del processo di segnalazione 8
6.1 Segnalazione interna 8
6.1.1 Canali e destinatario delle segnalazioni 8
6.1.2 Fasi di gestione delle segnalazioni interne 9
6.1.3 Ricezione, Registrazione e Analisi preliminare 9
6.1.4 Valutazione della fondatezza della Segnalazione interna 9
6.1.5 Chiusura della Segnalazione interna 10
6.1.6 Reporting periodico sulle segnalazioni 10
6.1.7 Archiviazione e conservazione della documentazione 11
6.2 Segnalazione Esterna 11
6.3 Divulgazioni Pubbliche 12
7 Obblighi di riservatezza 12
8 Trattamento dei dati personali 13
9 Misure di protezione 14
9.1.1 Condizioni per la protezione del Segnalante 14
9.1.2 Divieto di ritorsione 14
9.1.3 Limitazioni di responsabilità del Segnalante 15
9.1.4 Tutela della Persona coinvolta 15
10 Sistema Disciplinare 16
10.1.1 Procedimento disciplinare: presupposti e regole applicative 16
10.1.2 Sanzioni a dipendenti e amministratori 16
10.1.3 Sanzioni a Soggetti Terzi 17

1 Oggetto

La presente procedura si propone di regolamentare, nell'ambito dell'attività svolta dall'Ente Fondazione Salesiani Lombardia per la Formazione ed il Lavoro – CNOS-FAP (di seguito, *breviter*, CNOS-FAP Lombardia o «*Società*») e in linea con le vigenti disposizioni normative, il processo di segnalazione delle violazioni che possono formare oggetto di *whistleblowing*, fornendo chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione e di gestione delle Segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela applicabili al Segnalante (*whistleblower*).

In particolare, la procedura descrive e disciplina:

- le modalità operative da osservare nella presentazione / gestione delle Segnalazioni (Segnalazioni interne, Segnalazioni esterne, Divulgazioni Pubbliche);
- le misure di protezione previste per il Segnalante e le persone coinvolte e menzionate nella segnalazione;
- il Sistema Disciplinare applicabile.

2 Normativa e fonti interne di riferimento

La procedura è stata predisposta in linea con gli atti normativi e le fonti interne che seguono:

- D.Lgs. n. 231/01 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300*" e successive modifiche e integrazioni
- D.Lgs. 24/2023 "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*"
- Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE
- D.Lgs. 196/2003 "*Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE*"
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (Testo pubblicato da ANAC in data 14 luglio 2023)
- Codice Etico dell'Ente
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/01 dell'Ente, comprensivo del sistema di protocolli, procedure e regolamenti interni che formano parte integrante del medesimo.

3 Definizioni

Ai fini della presente procedura valgono le definizioni che seguono:

- **Canali di Segnalazione esterni**: specifici canali dedicati alla trasmissione delle Segnalazioni esterne ai sensi dell'art. 7 co. 1 D.Lgs. 24/2023.
- **Canali di Segnalazione interni**: specifici canali dedicati alla trasmissione delle Segnalazioni interne ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023.

- **Contesto Lavorativo**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
- **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 (§ 5.4).
- **Facilitatore**: persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Gestore delle Segnalazioni** o **"Gestore"**: soggetto deputato alla ricezione e alla gestione delle Segnalazioni interne ai fini della presente procedura, nominato in conformità all'art. 4 co. 2 del D.Lgs. 24/2023.
- **Informativa**: informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR agli interessati, tra cui la Persona coinvolta e il Segnalante**.**
- **Informazioni sulle Violazioni**: informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali Violazioni**.**
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla **Società**, così come previsto dall'articolo 6-bis del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001.
- **Persona coinvolta**: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **Registro Segnalazioni interne**: registro in cui il Gestore delle Segnalazioni annota, all'atto del ricevimento della Segnalazione interna, le informazioni preliminari inerenti alla stessa, assegnando a ciascuna Segnalazione interna un numero progressivo. Il Registro Segnalazioni contiene i seguenti campi:
    - numero identificativo progressivo;
    - data di ricezione della Segnalazione interna;
    - breve riassunto dell'oggetto della Segnalazione interna, copia della Segnalazione interna ed eventuali documenti allegati.
- **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 al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **Segnalante**: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni.
- **Segnalazione**: comunicazione di Informazioni sulle Violazioni**,** presentata tramite i Canali di Segnalazione (sia interni che esterni).
- **Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente procedura.
- **Terzi**: soggetti esterni rispetto alla Società, che si trovano in una relazione d'interesse con la stessa (fornitori, clienti, consulenti, società di revisione legale, partner commerciali, collaboratori esterni, etc.).
- **Violazione**: tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità

dell'amministrazione pubblica o della Società, e che possono formare oggetto di Segnalazione.

- **Whistleblowing**: segnalazione (effettuata tramite i Canali di segnalazione interna o di segnalazione esterna, o mediante divulgazione pubblica) attraverso la quale i dipendenti e i collaboratori di un'organizzazione (pubblica o privata) o terzi che si trovano in relazione d'interesse con la stessa informano specifici individui o organismi circa la commissione di reati, illeciti o comportamenti irregolari posti in essere da altri soggetti appartenenti all'organizzazione medesima.

4 Campo di applicazione

4.1 Oggetto del Whistleblowing

La presente procedura trova applicazione con riguardo alle segnalazioni e alle divulgazioni pubbliche riguardanti comportamenti, atti, omissioni o altri fatti che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o l'integrità di CNOS-FAP Lombardia, che siano riferibili a legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o dipendenti della Società e di ogni altro soggetto che agisca in nome e per conto della medesima nell'ambito della propria attività professionale o lavorativa.

In particolare, possono formare oggetto di *whistleblowing*:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello Organizzativo ivi previsti;

b) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea[1] specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea[2], comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse

---

[1] *"1. L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.*
2. Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari.
3. Fatte salve altre disposizioni dei trattati, gli Stati membri coordinano l'azione diretta a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione contro la frode. A tale fine essi organizzano, assieme alla Commissione, una stretta e regolare cooperazione tra le autorità competenti.
4. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione della Corte dei conti, adottano le misure necessarie nei settori della prevenzione e lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di pervenire a una protezione efficace ed equivalente in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.
5. La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, presenta ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle misure adottate ai fini dell'attuazione del presente articolo."

[2] *"1. L'Unione adotta le misure destinate all'instaurazione o al funzionamento del mercato interno, conformemente alle disposizioni pertinenti dei trattati.*
2. Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati.
3. Il Consiglio, su proposta della Commissione, definisce gli orientamenti e le condizioni necessari per garantire un progresso equilibrato nell'insieme dei settori considerati."

ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle società;

e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti punti.

Oltre a quanto sopra, il *whistleblowing* può riguardare anche violazioni del Codice Etico e violazioni riguardanti i protocolli e le procedure interne che formano parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione della Società.

Sono invece escluse dal campo applicativo della presente procedura le segnalazioni descritte dall'art. 1 co. 2 D.Lgs. 24/2023, tra cui le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate a un interesse di carattere personale del 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 con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4.2 Soggetti segnalanti (*whistleblowers*)

Chiunque lavora o collabora, internamente o esternamente, con CNOS-FAP Lombardia, nonché qualsiasi soggetto che si trovi a operare nel medesimo contesto lavorativo della Società, come specificamente descritto all'interno dell'art. 3 co. 3 D.Lgs. 24/2023, può effettuare segnalazioni ai sensi della presente procedura.

Secondo il D.Lgs. 24/2023, tra i potenziali segnalanti rientrano, in particolare:

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81[3], o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96[4];
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81[5], nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

I soggetti indicati sopra possono effettuare la segnalazione anche qualora il rapporto giuridico in forza del quale assumono la propria qualifica lavorativa non sia ancora iniziato e anche durante il periodo di prova, nonché successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso.

---

[3] *i.e. "Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio".*

[4] *i.e. "Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro."*

[5] *i.e. Contratto d'opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e Contratto di prestazione d'opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e ss), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).*

4.3 Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere fondate, per quanto possibile, su elementi di fatto precisi e circostanziati.
Al fine di una corretta gestione delle segnalazioni, si suggerisce che le stesse indichino:

- una chiara ed esaustiva ricostruzione dei fatti oggetto di Segnalazione interna;
- ove conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- ove conosciute, le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto della Segnalazione interna;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della Segnalazione interna;
- eventuali documenti che possano confermare e supportare i fatti oggetto della Segnalazione interna;
- ogni altra informazione che possa fornire elementi utili in ordine alla fondatezza dei fatti segnalati.

Considerate le garanzie di riservatezza e di tutela della privacy apprestate dalla Società in conformità alla normativa vigente, si suggerisce altresì che la segnalazione contenga le generalità del Segnalante, anche al fine di trattare efficacemente la segnalazione ed eseguire tutti gli accertamenti necessari a darvi proficuamente seguito.
Si precisa comunque che saranno trattate e prese in considerazione anche le segnalazioni trasmesse in forma anonima, sempreché non appaiano *prima facie* irrilevanti o destituite di fondamento o non compiutamente circostanziate, e purché non rientrino tra le segnalazioni espressamente escluse dal campo applicativo della presente procedura (vd. *supra* § 4.1).

5 Principi generali applicabili al processo di segnalazione

Il processo di trasmissione e gestione delle segnalazioni avviene nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, nonché delle regole contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che CNOS-FAP Lombardia ha adottato in virtù del D. Lgs. n. 231/2001 e nel Codice Etico aziendale.
Lo svolgimento delle modalità operative descritte nella presente procedura è ispirato, in particolare, ai seguenti principi di carattere generale:

- **Riservatezza dell'identità del Segnalante**: l'identità del Segnalante è riservata e non può essere rivelata senza il consenso espresso del Segnalante stesso, anche successivamente alla conclusione del procedimento di gestione della Segnalazione (es. anche durante il procedimento disciplinare sorto a seguito della Segnalazione);
- **Divieto di discriminazione del Segnalante**: il Segnalante in buona fede è tutelato contro qualsiasi azione ritorsiva, discriminatoria o altrimenti penalizzante che possa derivare direttamente o indirettamente dalla Segnalazione;
- **Riservatezza dell'identità della Persona coinvolta nella segnalazione e delle Persone menzionate nella segnalazione**: l'identità della persona accusata e di qualsiasi altro soggetto citato all'interno della Segnalazione (es. complici della persona segnalata, testimoni dei fatti, persone informate sui fatti) è mantenuta riservata e non può essere rivelata sino alla conclusione degli accertamenti in ordine alla fondatezza della Segnalazione;
- **Tutela della Persona coinvolta nella Segnalazione contro accuse infondate**: le persone accusate ingiustamente sono tutelate contro le Segnalazioni calunniose o infondate. I Segnalanti in mala fede sono soggetti a sanzioni disciplinari;
- **Divieto di comportamenti atti a ostacolare le Segnalazioni**: i comportamenti idonei a impedire la corretta trasmissione o gestione delle Segnalazione, così come quelli idonei a vanificarne gli effetti sono vietati e assoggettabili a sanzioni disciplinari;
- **Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni**: tutte le persone chiamate a gestire le Segnalazioni (es. Gestore delle Segnalazioni, altre persone eventualmente

autorizzate dalla Società a trattare le Segnalazioni, eventuali consulenti esterni incaricati di svolgere indagini interne sulle Segnalazioni etc.) sono tenuti a svolgere le rispettive funzioni in ossequio al dovere di indipendenza e garantendo l'accurata ed efficiente gestione di tutte le Segnalazioni, oltre che il pieno rispetto dei principi di confidenzialità e riservatezza;

- **Confidenzialità e privacy**: la gestione delle Segnalazioni avviene nel pieno rispetto delle norme nazionali ed europee in materia di trattamento dei dati personali, e in particolare del Regolamento UE 679/2016 e del D.Lgs. 196/2003.

6 Descrizione del processo di segnalazione

6.1 Segnalazione interna

In conformità all'art. 4 D.Lgs. 24/2023, CNOS-FAP Lombardia ha istituito appositi canali interni per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente, il cui funzionamento è di seguito descritto.

6.1.1 Canali e destinatario delle segnalazioni

Le violazioni oggetto di *whistleblowing* possono essere trasmesse mediante i seguenti canali interni alternativi, istituiti dalla Società:

- in forma scritta, tramite apposita piattaforma informatica fornita da un fornitore di servizi specializzato reperibile sul sito internet della Fondazione www.cnosfap.lombardia.it , sezione Links-Whistleblowing [6];
- in forma orale, tramite un sistema di messaggistica vocale integrato nella piattaforma informatica, che prevede altresì misure a tutela ulteriore della riservatezza come il camuffamento della voce (cosiddetto «morphing»);
- in forma orale, tramite colloquio personale con il Gestore delle Segnalazioni, previa fissazione di un appuntamento da richiedere tramite l'apposita piattaforma informatica reperibile sul sito internet della Fondazione www.cnosfap.lombardia.it , sezione Links-Whistleblowing a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico o una email a cui poter essere contattato.

Destinatario delle segnalazioni interne è il Gestore delle Segnalazioni, individuato dalla Fondazione nella persona di Ennio Battistoli, con delibera adottata dal consiglio direttivo CNOS-FAP Lombardia in data 17/10/2023.

Fatto salvo quanto previsto *infra*, il Gestore delle Segnalazioni è l'unico soggetto deputato ad accedere ai Canali di Segnalazione interni nonché a prendere visione del contenuto delle Segnalazioni interne, in forza di specifica autorizzazione scritta da parte della Società ai sensi dell'art. 29 del GDPR. In base alle funzioni ricoperte, il Gestore dovrà adottare tutte le azioni e le modalità necessarie a garantire i princìpi di confidenzialità e riservatezza e a prevenire la perdita e la distruzione delle Segnalazioni interne, nonché l'accesso non autorizzato alle stesse.

---

[6] *Tale piattaforma è strutturata in modo da garantire che:*

- *durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l'adozione di tecniche di cifratura e l'attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce di una valutazione d'impatto ex art. 35 del GDPR;*
- *le informazioni rilevanti sono accessibili esclusivamente al Gestore delle Segnalazioni;*
- *sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.*

La Segnalazione interna presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni.
Fa eccezione il caso in cui, al fine di garantire l'imparzialità della valutazione preliminare e dell'intero processo di gestione, la Segnalazione interna riguardi in prima persona il Gestore delle Segnalazioni; in tal caso, il Segnalante può presentare Segnalazione direttamente al legale rappresentante della Fondazione Salesiani Lombardia per la Formazione ed il Lavoro – CNOS-FAP per le opportune valutazioni.

6.1.2 Fasi di gestione delle segnalazioni interne

La gestione delle Segnalazioni interne avviene in conformità alle fasi di seguito descritte:

a) Ricezione, Registrazione e Analisi preliminare (§ 6.1.3);
b) Valutazione di fondatezza (§ 6.1.4);
c) Chiusura (§ 6.1.5).

In ogni fase di gestione della Segnalazione interna, il Gestore delle Segnalazioni:

- ove necessario, informa il Segnalante dello *status* della Segnalazione interna e di eventuali successivi *step* ad essa inerenti e/o conseguenti;
- garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni contenute nelle Segnalazioni interne, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge e alle persone competenti a riceverle o a dar seguito alle **Segnalazioni interne** espressamente autorizzate;
- opera nel rispetto dei doveri di indipendenza e professionalità;
- garantisce l'accurata ed efficiente gestione di tutte le Segnalazioni interne.

6.1.3 Ricezione, Registrazione e Analisi preliminare

Ricevuta la Segnalazione interna, il Gestore delle Segnalazioni entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione interna.
Nei casi di Segnalazione effettuata in forma orale, il Gestore delle Segnalazioni:

- procede tempestivamente alla protocollazione della stessa nel relativo Registro Segnalazioni mediante attribuzione di un numero identificativo progressivo che ne consenta l'identificazione univoca, anche utilizzando la piattaforma informatica di cui al precedente §6.1.1;
- è tenuto a fissare l'incontro entro un tempo ragionevole a garantire l'effettività della Segnalazione;
- redige apposito verbale scritto, che il Segnalante esamina e sottoscrive.

Successivamente all'invio dell'avviso di ricevimento al Segnalante, il Gestore delle Segnalazioni effettua un'analisi preliminare, che consiste in una valutazione formale circa l'oggetto e l'ammissibilità della Segnalazione.
Sempre al fine di garantire l'imparzialità della valutazione preliminare e dell'intero processo di gestione qualora il Gestore delle Segnalazioni ritenga che la Segnalazione interna lo riguardi in prima persona, informa senza ritardo l'Amministratore Delegato, per le opportune valutazioni.
Se all'esito della disamina preliminare il Gestore della Segnalazione rileva la palese inammissibilità della Segnalazione, in quanto la stessa non rientra nel campo di applicazione della presente procedura (es. la segnalazione riguarda violazioni escluse dal novero di cui al § 4.1) o in quanto manifestamente infondata (es. si riferisce a fatti che sono già stati oggetto di accertamento e risultati insussistenti), procede ad archiviare la Segnalazione, tenendo traccia del processo decisionale e di eventuali evidenze.
La decisione circa l'archiviazione della Segnalazione per manifesta inammissibilità è comunicata al 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 dalla presentazione della Segnalazione interna.

6.1.4 Valutazione della fondatezza della Segnalazione interna

Qualora, a seguito di una prima disamina, la Segnalazione interna risulti ammissibile, il Gestore delle Segnalazioni procede ad accertare la fondatezza dei fatti o dei comportamenti oggetto del *whistleblowing*.

Nell'ambito delle attività istruttorie utili a verificare l'attendibilità di quanto segnalato, il Gestore delle Segnalazioni, sempre curando di salvaguardare gli obblighi di riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, può:

i. acquisire dal Segnalante ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati (anche per via cartolare, e cioè attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti);
ii. procedere all'audizione della Persona coinvolta ovvero, su sua richiesta, acquisire osservazioni scritte e documenti anche in assenza di un'audizione, nel rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
iii. acquisire informazioni orali o scritte da soggetti diversi dal Segnalante o dalla Persona coinvolta, che siano menzionati all'interno della Segnalazione;
iv. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche funzioni ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e di confidenzialità e riservatezza dell'identità del Segnalante;
v. suggerire all'organo titolare del potere disciplinare l'adozione di misure di carattere cautelare, che siano idonee a contenere eventuali rischi durante lo svolgimento degli accertamenti (ad es. temporanea sospensione della Persona coinvolta, misure atte ad evitare l'inquinamento probatorio o altre prescrizioni da osservare nel corso dell'istruttoria).

In ogni caso:

- qualora il Segnalante venga in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti oggetto di Segnalazione interna, può comunicarli tramite i Canali di Segnalazione interni indicati;
- il Gestore delle Segnalazioni fornisce riscontro alla Segnalazione interna entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione interna.

6.1.5 Chiusura della Segnalazione interna

L'attività istruttoria e di accertamento dovrà essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.
Al termine dell'attività istruttoria, qualora emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della Segnalazione interna → il Gestore delle Segnalazioni provvede all'archiviazione della Segnalazione, tenendo traccia del processo decisionale e di eventuali evidenze e informando il Segnalante tramite la trasmissione di una apposita comunicazione scritta (archiviazione senza rilievi);
- la fondatezza in via definitiva della Segnalazione interna → il Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e dell'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante, provvede a informare circa gli esiti dell'accertamento:
    a) il responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la Violazione,
    b) il Titolare del potere disciplinare, per l'eventuale adozione di ogni opportuna iniziativa;
    c) il Segnalante, cui fornisce riscontro entro tre mesi dalla data della trasmissione dell'avviso di ricevimento della Segnalazione interna, o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione interna.

Qualora la Violazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il Gestore delle Segnalazioni informa gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

6.1.6 Reporting periodico sulle segnalazioni

Il Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, riporta annualmente al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza della Società informazioni relative all'andamento della gestione delle Segnalazioni

interne, nonché sul generale funzionamento della presente procedura, sì da permettere ai medesimi di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle Segnalazioni interne.
Qualora riceva Segnalazioni in ordine alla commissione di uno o più reati di cui al D.Lgs. 231/2001, il Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza circa l'avvenuto ricevimento di una Segnalazione potenzialmente rilevante per la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente (limitandosi a indicare all'OdV quale condotta di reato forma oggetto della Segnalazione) e, al termine degli accertamenti svolti in ordine alla fondatezza della Violazione, comunica al medesimo Organismo l'esito del procedimento di accertamento e il provvedimento conclusivo adottato (archiviazione o accertamento della sussistenza della Violazione).

6.1.7 Archiviazione e conservazione della documentazione

Per consentire la corretta tracciabilità dell'intero processo di gestione delle segnalazioni e agevolare eventuali controlli successivi, il Gestore delle Segnalazioni archivia e conserva la documentazione a supporto della Segnalazione interna.
Le attività di archiviazione e conservazione sono svolte avvalendosi di un archivio informatico e/o cartaceo, utilizzando modalità idonee a prevenire la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato alle informazioni.
Le Segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione interna e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione interna, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

6.2 Segnalazione Esterna

In aggiunta ai canali di segnalazione interni istituti dalla Società, il D.Lgs. 24/2023 ha disposto che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) preveda l'attivazione di canali esterni per l'invio di segnalazioni riguardanti Violazioni verificatesi in enti del settore pubblico o privato.
Tali canali di Segnalazione esterna possono essere utilizzati dal Segnalante soltanto nel caso in cui :

- il Canale di Segnalazione interno implementato dalla Società non sia attivo ovvero, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- sia stata già effettuata una Segnalazione interna e questa non abbia avuto seguito nei termini previsti; oppure
- vi siano fondati motivi per ritenere che, se presentasse una Segnalazione interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa Segnalazione interna potrebbe comportare il rischio di Ritorsioni;
- vi siano fondati motivi per ritenere che la Violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;
- vi siano fondati motivi per ritenere che il Gestore delle Segnalazioni versi in un'ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la Segnalazione abbia ad oggetto una Violazione posta in essere dal Gestore o nel caso in cui quest'ultimo voglia effettuare una segnalazione).

Al ricorrere delle condizioni di cui sopra, la Segnalazione può essere trasmessa in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati dall'ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato dalla medesima Autorità.
Le linee guida e la descrizione delle modalità operative tramite cui è possibile inviare Segnalazioni esterne, che qui si intendono integralmente richiamate, sono disponibili sul sito internet istituzionale di ANAC (www.anticorruzione.it).
Nel processo di gestione della Segnalazione esterna da parte di ANAC, valgono le medesime forme di protezione e tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante e delle Persone coinvolte o menzionate nella

Segnalazione previste dalla normativa vigente e dalla presente procedura con riguardo alle Segnalazioni interne (vd. *infra* §§ 7, 8 e 9).

6.3 Divulgazioni Pubbliche

Conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023, il Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica (cioè la comunicazione di una Violazione rilevante ai fini della presente procedura, tramite stampa o mezzi elettronici o comunque tramite altri mezzi di diffusione al pubblico) beneficia, al ricorrere di determinate condizioni, delle medesime forme di protezione e di tutela previste nella presente procedura (vd. *infra* §§ 7, 8 e 9).

Le forme di tutela e protezione si applicano nei casi di Divulgazione Pubblica qualora il Segnalante:

- abbia previamente effettuato una Segnalazione interna e una Segnalazione esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna alle condizioni e con le modalità previste dagli artt. 4 e 7 del D.Lgs. 24/2023 cui non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 del D.Lgs. 24/2023 (*i.e.* entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, ovvero entro sei mesi in caso di Segnalazione esterna se ricorrono giustificate e motivate ragioni); oppure
- abbia fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia 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 (es. se possano essere occultate o distrutte prove oppure vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione esterna possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella Violazione stessa).

7 Obblighi di riservatezza

Le Segnalazioni interne **non** possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, inclusa la documentazione allegata alla Segnalazione, **non** possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse dal Gestore delle Segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del 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 disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In questo caso, il Segnalante è informato delle ragioni che giustificherebbero una eventuale rivelazione di dati riservati, affinché il medesimo possa scegliere se prestare il consenso alla rivelazione della propria identità ai fini del procedimento disciplinare.

Medesimo avviso circa le ragioni che giustificherebbero una eventuale rivelazione di dati riservati, anche ai fini della difesa della persona coinvolta, è inviato al Segnalante nell'ambito delle procedure di Segnalazione interna o esterna, affinché il Segnalante possa scegliere se prestare il consenso alla rivelazione della propria identità nell'ambito della procedura di Segnalazione.

In tutti i casi previsti sopra, resta fermo che la rivelazione dell'identità del Segnalante può avvenire unicamEnte se il medesimo vi presti espresso e specifico consenso.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.
Fermo quanto sopra, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

8 Trattamento dei dati personali

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari – comunicati nell'ambito delle Segnalazioni sono trattati nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento UE 2016/679 (cd. GDPR), nonché del d.lgs. 196/2003 e del d.lgs. 51/2018, come meglio descritto nell'Informativa sul trattamento dei dati e resa disponibile sul sito nell'area dedicata all'interno della parte links del sito https://www.cnosfap.lombardia.it/.
I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione interna, ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
L'esercizio dei diritti di cui agli articoli da 15 a 22 D.Lgs. 196/2003 da parte dei terzi interessati alla conoscenza del contenuto della Segnalazione (i.e. diritti di: accesso ai dati, rettifica, cancellazione, portabilità, opposizione, etc.) è ammesso nei limiti dell'art. 2-undecies D.lgs. 196/2003, e cioè è ammesso a condizione che dall'esercizio di tali diritti non possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.
Le Segnalazioni interne non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.
L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante:

a) a persone diverse dal Gestore delle Segnalazioni e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare (tale consenso è da richiedere prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso dalle persone autorizzate a gestire le segnalazioni);
b) nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni dovrà consegnare al Segnalante o verificare che sia stata consegnata, per conto del titolare del trattamento, l'Informativa e acquisire i consensi nei casi di Segnalazione interna in seguito riportati:

- in caso di Segnalazione interna orale mediante incontro;
- in caso di Segnalazione interna via sistema di messaggistica vocale registrato.

In queste ipotesi il Gestore delle Segnalazioni dovrà acquisire i seguenti consensi:

a) alla rivelazione dell'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni interne;
b) alla rivelazione dell'identità del Segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione interna e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
c) alla documentazione della Segnalazione interna.

Nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni abbia ricevuto il consenso alla documentazione della Segnalazione di cui alla lett. *c)* che precede, dovrà documentare la Segnalazione interna con le modalità nel seguito descritte.

- Se per la Segnalazione interna è stata utilizzato il sistema di messaggistica vocale registrato, la Segnalazione interna è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante potrà verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- Se per la Segnalazione interna è stata effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore delle Segnalazioni, la Segnalazione interna è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del Segnalante e delle Persone Coinvolte è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione interna.

9 Misure di protezione

9.1.1 Condizioni per la protezione del Segnalante

Le misure di protezione a tutela del Segnalante (divieto di ritorsione e discriminazione) si applicano nelle seguenti ipotesi:

a) se al momento della Segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nel campo di applicazione oggettivo della presente procedura;

b) se la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;

c) nei casi di Segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione Pubblica effettuate in forma anonima, se il Segnalante è stato successivamente identificato e/o ha subito Ritorsioni.

9.1.2 Divieto di ritorsione

Al ricorrere delle condizioni di cui al precedente paragrafo, e al di fuori dei casi in cui, con riguardo alla Segnalazione o alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione Pubblica, sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave, il Segnalante non può subire alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria per la Segnalazione trasmessa.

Il divieto di ritorsione si applica a qualsiasi misura che arrechi un danno al Segnalante e che sia collegato direttamente o indirettamente alla Segnalazione trasmessa. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano quali possibili forme di ritorsione le seguenti:

- Licenziamento, sospensione e misure equivalenti;
- Retrocessione di grado e mancata promozione;
- Mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- Sospensione della formazione o restrizioni d'accesso alla stessa;
- Note di merito o referenze negative;
- Adozione di misure disciplinari o pecuniarie;
- Coercizione, intimidazione, molestie, forme di ostracismo;
- Discriminazioni e trattamenti sfavorevoli;
- Mancata conversione del contratto di lavoro a termine a contratto di lavoro a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa alla conversione;

- Mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- Danni reputazionali o altri pregiudizi, anche di natura economica;
- Inserimento in elenchi impropri, che possano comportare l'impossibilità della persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria;
- Conclusione anticipato o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- Annullamento di una licenza o di un permesso,
- Richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli e nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi, nonché nelle controversie stragiudiziali aventi ad oggetto i comportamenti ritorsivi si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

Coloro che ritengano di aver subito una Ritorsione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione, una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o una Divulgazione Pubblica, devono darne notizia al Gestore delle Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Titolare del potere disciplinare, per ogni sua opportuna iniziativa.

Nel caso in cui la (presunta o accertata) Ritorsione sia contestata al Titolare del potere disciplinare, il Gestore delle Segnalazioni informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

In ogni caso, i soggetti che hanno subito una Ritorsione hanno la facoltà di darne comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 24/2023, è tenuta a informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

Oltre che al Segnalante, le misure di protezione indicate si applicano altresì a:

- colui che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operando al medesimo contesto lavorativo (cd. "facilitatore");
- coloro che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e sono legate al medesimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- tutti i colleghi di lavoro del Segnalante che intrattengano col medesimo un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il medesimo lavora, nonché quelli che operano nello stesso contesto lavorativo del Segnalante.

9.1.3 Limitazioni di responsabilità del Segnalante

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa – il Segnalante o denunciante che riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto (sempreché non ineriscano a informazioni classificate, segreti professionali, segreti relativi a deliberazioni degli organi giurisdizionali) 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, 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, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata al sussistere di tutte le condizioni per la protezione del Segnalante.

La limitazione della responsabilità non si applica per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia o alla Divulgazione Pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9.1.4 Tutela della Persona coinvolta

Come indicato nel precedente § 7, la Società tutela l'identità della Persona coinvolta applicando, fino alla conclusione del procedimento di accertamento della Segnalazione, le medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

La Società tutela altresì la Persona coinvolta contro Segnalazioni, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazioni Pubbliche infondate e diffamatorie. A tale scopo, come indicato al successivo § 10:

- sono rigorosamente vietate le Segnalazioni, le denunce all'autorità giudiziaria o contabile, nonché le Divulgazioni Pubbliche infamanti o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante;
- il Sistema Disciplinare istituito dalla Società prevede sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

10 Sistema Disciplinare

10.1.1Procedimento disciplinare: presupposti e regole applicative

Le violazioni oggetto di Segnalazione e le violazioni delle disposizioni previste nella presente procedura sono soggette a sanzioni di carattere disciplinare.

In particolare, è prevista l'instaurazione di un procedimento disciplinare:

a) nei confronti della Persona coinvolta dalla Segnalazione e di ogni altro individuo che sia riconosciuto responsabile → se, all'esito al procedimento di Segnalazione, la Società accerta che la Violazione segnalata è stata effettivamente commessa;

b) nei confronti di ogni destinatario della presente procedura (anche diverso dalla Persona coinvolta) che si renda responsabile di infrazioni → se è accertato che abbia violato una o più disposizioni della presente procedura. A titolo esemplificativo, è assoggettabile a sanzione disciplinare:

   i. il soggetto che ha commesso un atto di Ritorsione;
   ii. il soggetto che ha ostacolato o ha tentato di ostacolare la Segnalazione;
   iii. il Gestore della Segnalazione o altro soggetto che ha violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
   iv. il Segnalante che ha presentato una Segnalazione, una Divulgazione Pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria che siano in tutto o in parte infondate, con dolo o colpa grave;
   v. il Gestore della Segnalazione che non ha svolto l'attività di analisi e verifica delle Segnalazioni interne ricevute.

In caso di Violazione per condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o Violazioni del Modello Organizzativo, il procedimento disciplinare instaurato seguirà quanto previsto nel Modello Organizzativo.

Nel procedimento disciplinare, restano fermi, in ogni caso, gli obblighi di riservatezza dell'identità del Segnalante già esposti al § 7.

10.1.2 Sanzioni a dipendenti e amministratori

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura ad opera dei dipendenti/amministratori della Società costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e sono proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

Le violazioni della presente procedura sono comunicate al Gestore delle Segnalazioni, che ne trasmette comunicazione al Titolare del potere disciplinare o, se questi sia individuabile quale responsabile della violazione, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per ogni opportuna iniziativa.

10.1.3 Sanzioni a Soggetti Terzi

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti Terzi in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.