

**PROCEDURA PER  
LA SEGNALAZIONE  
DI ILLECITI E  
IRREGOLARITÀ  
(CD.WHISTLEBLOWING)**

<b>1. PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2. SCOPO E FINALITÀ</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINIZIONI</b>	<b>3</b>
<b>4. AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>4</b>
<b>6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>5</b>
<b>7. DESTINATARI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI</b>	<b>5</b>
<b>8. SEGNALAZIONI INTERNE</b>	<b>5</b>
8.1. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	
<b>9. SEGNALAZIONI ESTERNE</b>	<b>6</b>
9.1. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	
<b>10. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ</b>	<b>6</b>
<b>11. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE</b>	<b>6</b>
11.1. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE	
11.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	
11.3. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE	
11.4. PROTEZIONE DALLE RITORSIONI	
<b>12. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE</b>	<b>7</b>
<b>13. DIFFUSIONE</b>	<b>7</b>
<b>14. SANZIONI</b>	<b>8</b>

## 1. PREMESSA

Il d.lgs. 24 del 10 marzo 2023 recepisce ed attua la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del Diritto dell'Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto in parte integra, in parte sostituisce la previsione della L. n. 179/2017, che aveva previsto delle modifiche al d.lgs. 231/01. La precedente normativa prevedeva una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. whistleblowing, avente quale obiettivo quello di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione di eventuali fenomeni corruttivi all'interno della FONDAZIONE.

La nuova normativa disciplina in maniera più puntuale i canali di segnalazione interna ed esterna, la gestione degli stessi, il ruolo di ANAC e le sanzioni applicabili in caso di violazione.

La presente procedura adottata da Fondazione Prada (per brevità "Fondazione") oltre alle disposizioni di Legge su richiamate tiene altresì conto delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 cd. GDPR, rinviando alle Linee Guida di ANAC relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni, interne ed esterne, attualmente in fase di consultazione e aggiornamento.

## 2. SCOPO E FINALITÀ

La procedura per la gestione delle segnalazioni ha lo scopo garantire la riservatezza dell'identità di chi, in buona fede, segnali il verificarsi di condotte illecite rilevanti, anche ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, istituendo chiari e identificati canali informativi idonei alla ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni stesse.

La finalità che tale strumento intende perseguire è quella di consentire alla Fondazione di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno della propria organizzazione o, comunque, relativamente ai rapporti che soggetti terzi intrattengono con la FONDAZIONE stessa, intercettando per tempo comportamenti difformi, in modo da porvi rimedio e correzione, attraverso un coinvolgimento attivo e responsabile di tutti i soggetti che ne fanno parte.

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal Consiglio Direttivo della FONDAZIONE che ha anche la responsabilità di aggiornarla e integrarla.

## 3. DEFINIZIONI

- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Persona Segnalante o Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- **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. Costituiscono condotte ritorsive:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- **Ricevente o Destinatario:** soggetto che, a qualsivoglia titolo, sia destinatario di ogni segnalazione in ambito whistleblowing;
- **Riscontro:** comunicazione alla persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- **Segnalazione o Segnalare:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (canale attivato da ANAC);
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. 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 presente decreto, 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;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 ad atti che violano le norme in materia di imposta 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 imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

#### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica – in particolare – a tutti i soggetti della Società o ad essa collegati, apicali e sottoposti, ovvero:

- a. Soci Fondatori;
- b. Consiglio Direttivo;
- c. Consiglieri;
- d. Organo di Controllo;
- e. Organismo di Vigilanza;
- f. dipendenti del settore privato;
- g. coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Fondazione e/o siano sotto il controllo e la direzione della stessa (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che

- forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti);
- h. coloro che, pur esterni alla Fondazione, operino, direttamente o indirettamente, per o con la Fondazione stessa (ad esempio: consulenti);
- i. qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Fondazione al fine di effettuare la segnalazione.
- j. stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati;
- k. facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- l. persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante;
- m. colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'Autorità Giudiziaria o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico lavorativo non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezioni o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sono escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità della Fondazione);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, ecc.).

Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni whistleblowing e, quindi, potranno essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto.

Resta poi ferma la normativa in materia di: i) informazioni classificate; ii) segreto medico e forense; iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali; iv) norme di procedura penale sull'obbligo di segretezza delle indagini; v) disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura; vi) difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica; vii) nonché di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati.

## 5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni hanno ad oggetto informazioni circostanziate relative a:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- ogni altra violazione come espresso nel capitolo dedicato alle definizioni (capitolo 3).

## 6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni effettuate – anche con l'aiuto del facilitatore – devono essere fondate su elementi di fatto precisi (non suscettibili di diversa interpretazione) e concordanti (più indizi che confluiscono nella stessa direzione), di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale (contestazioni, rivendicazioni o richieste personali).

A tal fine, la segnalazione può contenere i seguenti elementi:

1. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
2. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
3. se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
4. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
5. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
6. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
7. È responsabilità del Segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato dalla normativa. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c.
8. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di Whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## 7. DESTINATARI DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni potranno essere recapitate tramite i canali di segnalazione interna ed esterna secondo le condizioni normative previste dal D.lgs. 24/2023.

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un Desti-

nario Whistleblowing, composto da un Comitato Etico di cui fa parte il membro monocratico OdV della Fondazione, un legale esterno penalista e la Funzione HR della Fondazione.

Il Comitato si è dotato di un proprio Regolamento Interno (a cui si rimanda) e che opera secondo le previsioni del d.lgs. 24/2023.

## 8. SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni interne possono essere effettuate per iscritto.

- a. avvalendosi del portale dedicato, raggiungibile dal sito web della Fondazione [www.fondazioneprada.org](http://www.fondazioneprada.org). Il Portale rappresenta uno strumento accessibile e bidirezionale che consente di effettuare una comunicazione crittografata personale in grado di mettere in contatto il Segnalante ("whistleblower") con il Destinatario whistleblowing. La piattaforma è dotata di un sistema di crittografia automatica della identità che consente il mantenimento dell'anonimato del segnalante, ove questo decida di non comunicare i propri dati identificativi. L'identità sarà conosciuta soltanto dal Destinatario della segnalazione abilitato all'accesso. Il whistleblower accede alla piattaforma attraverso il link sopra indicato e all'interno della piattaforma è presente il template standard che, una volta compilato, consente l'invio di una segnalazione. Inviata la segnalazione, la piattaforma non trasmette notifiche ma fornisce un numero di codice con cui il whistleblower potrà controllare lo stato della propria segnalazione e dialogare con il Destinatario senza bisogno di utilizzare alcun account e-mail.
- b. avvalendosi sempre del portale ma per trasmettere una comunicazione orale, per il tramite di un messaggio registrato cliccando il relativo "bottone" presente sulla piattaforma.
- c. mediante richiesta, da parte del segnalante, di un incontro diretto. In tale caso il Destinatario procede - previo consenso della persona Segnalante - alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, redige un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona Segnalante.

### 8.1. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il Destinatario Whistleblowing svolge le seguenti attività:

- rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa;
- mantiene l'interlocuzione con il Segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute (analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del segnalante);
- fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nelle segnalazioni saranno espletate nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

A conclusione della fase istruttoria, il Destinatario Whistleblowing assume motivandole le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione (qualora risulti essere una segnalazione non rilevante) o richiedendo alla funzione societaria deputata l'attivazione di eventuali iniziative disciplinari e sanzionatorie a seguito di quanto accertato.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni, il Destinatario Whistleblowing, maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, procede tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente alla Governance.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, la FONDAZIONE adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della stessa.

## 9. SEGNALAZIONI ESTERNE

I soggetti segnalanti possono dirigere le proprie segnalazioni direttamente all'ANAC solamente se ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista nel contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo/conforme;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, o che la stessa segnalazione possa determinare i rischi di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 9.1. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Le segnalazioni possono essere dirette all'ANAC per il tramite di un canale di segnalazione esterna mediante il seguente link di collegamento <https://whistleblowing.anticorruzione.it>.

La segnalazione esterna presentata a soggetti diversi dall'ANAC è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, ad ANAC, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante, inserendola nella piattaforma informatica di ANAC e seguendo le istruzioni pubblicate all'interno della procedura adottata dall'Autorità e pubblicata sul sito istituzionale della stessa.

## 10. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA ALL'AUTORITÀ

### Divulgazione pubblica

Per il Segnalante è prevista una ulteriore modalità di segnalazione

consistente nella divulgazione pubblica ossia rendere di pubblico dominio – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi in grado di raggiungere un numero elevato di persone – le informazioni sulle violazioni.

La protezione del Segnalante che opti per tale modalità di segnalazione viene riconosciuta se al momento della divulgazione ricorre una delle seguenti condizioni:

1. ad una segnalazione interna, a cui la FONDAZIONE non ha dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei tre mesi indicati, ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
2. la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione ad ANAC, la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste od adottate per dare seguito alla segnalazione;
3. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto, sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate, alla luce delle circostanze del caso concreto, ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
4. la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché, sempre sulla base delle motivazioni sopra esposte, ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficacia e seguito.

Anche per il soggetto che utilizza il canale di divulgazione pubblica restano ferme le misure di protezione previste per il Segnalante.

### Denuncia alla Autorità giurisdizionale

I Segnalanti possono valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

## 11. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

### 11.1. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE

L'identità del Segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

L'identità del 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.

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

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in

sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione dell'identità della persona Segnalante e delle informazioni risulti indispensabile ai fini della difesa della persona coinvolta.

La persona coinvolta può essere sentita anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

### 11.2. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del GDPR.

I dati che manifestamente non risultano utili al trattamento di una specifica segnalazione non devono essere raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

I trattamenti dei dati personali sono effettuati dal Titolare del trattamento, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

Ai sensi dell'art. 2 *undecies* co. 1 lett. f), del Codice della Privacy i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere limitati o non possono essere esercitati con richiesta al Titolare del trattamento qualora dal loro esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

### 11.3. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALENTE

La FONDAZIONE non tollera minacce o ritorsioni – nell'accezione ampia di cui alle definizioni del capitolo n. 3 – di qualunque genere nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Resta inteso che saranno considerate, sin da ora, nulle tutte le iniziative disciplinari eventualmente intraprese con finalità ritorsive.

### 11.4. PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito. In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.

Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

I segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, hanno diritto ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 e dell'art. 2 del d.lgs. 23/2015.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali ovvero

se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

## 12. ARCHIVIAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Destinatario delle segnalazioni è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione conosciute solo dal Destinatario e dai soggetti da questo espressamente autorizzati.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, il Destinatario della segnalazione si riserva di archivarle cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un archivio il cui accesso è consentito al solo al Destinatario della segnalazione, nonché ai soggetti da questo espressamente autorizzati.

I dati così raccolti e archiviati saranno conservati dal Destinatario della segnalazione per un periodo di 5 anni.

Detta procedura, in fase di applicazione, potrà essere integrata da ulteriori istruzioni ovvero richiamata in altri documenti.

## 13. DIFFUSIONE

La presente procedura sarà diffusa tramite mail e intranet aziendale. Ciascun dipendente avrà l'obbligo di prenderne immediata visione.

Per i soggetti che non rientrano nella categoria di cui al precedente comma, il processo di segnalazione verrà riportato in un'area dedicata sul sito internet istituzionale nella sezione dedicata.

## **14.SANZIONI**

Oltre alle sanzioni espressamente previste dal d.lgs. 24/2023, qualsiasi ulteriore violazione verrà perseguita nel rispetto del CCNL applicato ai soggetti responsabili delle violazioni stesse.