

## **1 Riferimenti legislativi**

- 1.1 La presente procedura individua le modalità di applicazione da parte dell'Istituto del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, adottato in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo ("whistleblowers" o informatori).
- 1.2 La presente procedura ha la finalità di tutelare pienamente coloro che in buona fede segnalano atti illeciti conosciuti nel contesto lavorativo di appartenenza, dal momento che, come indicato al Considerando n. 1 della Direttiva UE 1937 del 2019, "chi lavora per un'organizzazione pubblica o privata o è in contatto con essa nello svolgimento della propria attività professionale è spesso la prima persona a venire a conoscenza di minacce o pregiudizi al pubblico interesse sorti in tale ambito. Nel segnalare violazioni del diritto unionale che ledono il pubblico interesse, tali persone (gli «informatori - whistleblowers») svolgono un ruolo decisivo nella denuncia e nella prevenzione di tali violazioni e nella salvaguardia del benessere della società. Tuttavia, i potenziali informatori sono spesso poco inclini a segnalare inquietudini e sospetti nel timore di ritorsioni. In tale contesto, l'importanza di garantire una protezione equilibrata ed efficace degli informatori è sempre più riconosciuta a livello sia unionale che internazionale".

## **2 Persone che possono effettuare le segnalazioni**

- 2.1 Le categorie di persone che possono avvalersi del diritto di effettuare segnalazioni secondo la presente procedura sono le seguenti:
- i lavoratori subordinati assunti alle dipendenze dell'Istituto con contratto sia a tempo determinato che indeterminato, anche nel periodo di prova;
  - le persone che hanno svolto colloqui di lavoro poi non andati a buon fine, relativamente ad eventuali circostanze illecite apprese nella fase di selezione;
  - i lavoratori autonomi che svolgono attività a favore dell'Istituto;
  - gli addetti delle ditte appaltatrici che svolgono servizi a favore dell'Istituto mediante contratto di appalto;
  - i liberi professionisti e i consulenti dell'Istituto;
  - i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
  - le religiose della Congregazione;
  - i lavoratori anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.
- 2.2 La procedura non riguarda invece gli utenti esterni delle attività gestite dall'ente, che possono effettuare segnalazioni nelle altre modalità previste dalle procedure in vigore per reclami e segnalazioni.

## **3 Circostanze che possono essere oggetto delle segnalazioni**

- 3.1 I segnalanti, come individuati nel paragrafo precedente, possono avvalersi della presente procedura per segnalare le seguenti circostanze contrarie al diritto nazionale e dell'Unione Europea, purché riferite esclusivamente al contesto lavorativo:
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e riferibili al medesimo contesto lavorativo;
  - comportamenti attivi od omissivi commessi in violazione del Codice di Condotta dell'Istituto;

- altri comportamenti attivi od omissivi riferibili al contesto lavorativo e idonei a ledere l'interesse pubblico, l'integrità o la reputazione dell'ente.
- 3.2 A titolo esemplificativo, tenuto conto di quanto indicato dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal D. Lgs. 24/2023 e dalla tipologia di attività che caratterizza l'Istituto, rientrano tra le circostanze che possono essere oggetto di segnalazione secondo la presente procedura:
- corruzione di pubblici ufficiali;
  - presentazione di dichiarazioni false alla Pubblica Amministrazione;
  - presentazione di informazioni false per ottenere finanziamenti pubblici o privati;
  - riciclaggio di denaro;
  - violazioni delle norme sull'uso del contante;
  - illeciti di natura fiscale;
  - illeciti in materia ambientale;
  - violazione delle norme in materia di sicurezza o salute sul lavoro;
  - violazione delle norme in materia di sicurezza alimentare;
  - discriminazione di genere nel luogo di lavoro;
  - violazioni della normativa in materia di protezione di dati personali;
  - abusi nei confronti di soggetti minorenni;
- 3.3 Richieste o lamentele individuali non possono essere oggetto di segnalazione attraverso la presente procedura.
- 3.4 La presente procedura è orientata a fornire protezione solo alle persone che effettuano segnalazioni in buona fede. Infatti, come indicato al Considerando n. 32 della Direttiva UE 1937/2019, "per beneficiare della protezione della direttiva, le persone segnalanti dovrebbero avere ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispongono al momento della segnalazione, che i fatti che segnalano sono veri. Tale requisito è una garanzia essenziale contro le segnalazioni dolose e futili o infondate, in modo da garantire che le persone che, al momento della segnalazione, hanno fornito deliberatamente e scientemente informazioni errate o fuorvianti, siano escluse dalla protezione".

#### **4 Gestore delle segnalazioni interne**

- 4.1 Le segnalazioni oggetto della presente procedura sono ricevute dal Gestore delle segnalazioni appositamente istituito dall'ente e composto dai due componenti esterni dell'OdV, avv. Emanuele Montemarano e dott.ssa Laura Torella, liberi professionisti in posizione d'indipendenza.

#### **5 Canali e modalità per effettuare per le segnalazioni**

- 5.1 Le segnalazioni possono essere effettuate con le seguenti modalità:
- lettera raccomandata;
  - richiesta di colloquio personale;
  - segnalazione mediante apposita piattaforma whistleblowing.
- 5.2 Le segnalazioni a mezzo raccomandata devono essere inviate al seguente destinatario: avv. Emanuele Montemarano, presso Studio Legale e Commerciale Montemarano, Via di Santa Costanza 27 cap 00198 Roma.
- 5.4 Gli appuntamenti per un colloquio personale possono essere fissati contattando il seguente numero telefonico 0686215861 (segreteria dello Studio Montemarano). Il colloquio personale potrà poi essere in presenza, telefonico o in video-collegamento con uno dei due componenti del Gestore delle segnalazioni o entrambi.

5.5 In merito al contenuto della segnalazione, è opportuno che il segnalante indichi con precisione le seguenti circostanze:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sarebbero stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

5.5 Le segnalazioni mediante la piattaforma whistleblowing seguono le indicazioni fornite nella relativa istruzione operativa, alla quale si rimanda.

## **6 Azioni successive al ricevimento della segnalazione e tutela della riservatezza**

6.1 Il Gestore del Whistleblowing, una volta ricevuta la segnalazione, provvede secondo i seguenti criteri:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene i contatti con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) stabilisce gli approfondimenti e gli interventi necessari a seguito delle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla segnalazione.

6.2 L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dal segnalante stesso, a persone diverse dai componenti del Gestore Whistleblowing, che a loro volta sono autorizzate a trattare tali dati, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

6.3 Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare scaturito dalla segnalazione, 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 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 con il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

## **7 Possibilità di segnalazione esterna**

7.1 Le persone sopra identificate quali soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni possono avvalersi, oltre che del canale interno, anche del canale esterno messo a disposizione da ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione.

7.2 Il D. Lgs. 24/2023 prevede in particolare che si possa ricorrere alla segnalazione esterna nei seguenti casi:

- a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle disposizioni di legge;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.3 La segnalazione ad ANAC si effettua tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dalla stessa ANAC oppure in forma scritta od orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), o, se la persona lo richieda, anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole. L'ANAC deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

7.4 Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

## **8 Conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni**

8.1 Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

8.2 Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Gestore Whistleblowing, la stessa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

## **9 Protezione della persona segnalante e divieto di ritorsione**

9.1 La persona segnalante non può subire alcuna ritorsione per effetto della segnalazione effettuata.

9.2 Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 costituiscono ritorsioni i seguenti comportamenti riconducibili alle segnalazioni effettuate secondo la presente procedura (peraltro, in caso di contenzioso, con onere della prova del carattere non ritorsivo a carico della persona che avrebbe posto in essere i comportamenti ritorsivi):

- 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.

9.3 I comportamenti ritorsivi, inoltre, costituiscono grave illecito disciplinare e pertanto sono sanzionati

dall'ente, previa indicazione anche da parte dell'OdV.

- 9.4 Il divieto di comportamenti ritorsivi si applica anche nei confronti dei "facilitatori del segnalante", definiti dal D. Lgs. 24/2023 come le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo, nonché delle persone che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e che sono legate al segnalante da un vincolo di affetto stabile o parentela fino al quarto grado.

#### **10 Informazione agli interessati sulla possibilità di effettuare segnalazioni**

- 10.1 La presente procedura viene esposta in luogo facilmente visibile nei locali dell'ente e pubblicata sul sito web dell'ente e delle sue singole sedi, in modo tale da essere facilmente accessibile a tutti gli interessati.
- 10.2 L'ente organizza inoltre specifiche attività di formazione e aggiornamento del proprio personale interno allo scopo di illustrare il contenuto del D. Lgs. 24/2023 e della presente procedura.

