

PROTOCOLLO SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING POLICY)

Premessa: campo di applicazione

Il presente protocollo è applicabile a tutti i destinatari del Modello Organizzativo 231 adottato dalla Fondazione e, in particolare a:

- Presidente
- Consiglio di Amministrazione
- Consiglio di Indirizzo
- Segretario Generale
- Dipendenti
- Collegio dei Revisori
- Fornitori/consulenti/partner
- Soggetti beneficiari dei contributi erogati dalla Fondazione

1. Obiettivi

Il presente protocollo si pone i seguenti obiettivi:

- garantire il funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo adottato dalla Fondazione al fine di prevenire i reati presupposto di cui al D.lgs 231/01;
- favorire un ambiente di lavoro sano e caratterizzato da senso di appartenenza e legalità;
- tutelare il soggetto che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
- consentire all'ODV di procedere a una adeguata verifica della segnalazione, al fine di rilevare eventuali effettive violazioni del Modello Organizzativo;
- consentire alla Fondazione di assumere eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti che hanno assunto condotte illecite ai fini del D.Lgs 231/01;
- consentire alla Fondazione di porre in essere eventuali azioni correttive volte a mitigare il rischio connesso alle anomalie e alle criticità segnalate;
- dare attuazione al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, il quale recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937;
- dare attuazione alle linee guida approvate da ANAC con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023;

2. Oggetto della segnalazione

Ai sensi di legge si intende per "segnalazione" la "*comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni*". Considerato che la Fondazione non raggiunge la media di 50 lavoratori ed è soggetta alla disciplina del D.lgs 24/2023 esclusivamente per aver adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare unicamente condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 (cfr. art. 3 comma 2 lett. b) D.lgs/2023; Linee Guida Confindustria di ottobre 2023; linee guida Anac).

Più in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire oggetto di segnalazione fatti attinenti a:

- violazioni del codice di condotta adottato dalla Fondazione;
- violazioni delle regole generali e/o dei protocolli speciali previsti dal Modello Organizzativo adottato alla Società;
- violazioni di regolamenti adottati dalla Fondazione e/o dei protocolli alla quale la stessa ha aderito;
- violazione delle clausole 231 da parte di soggetti tenuti alla loro osservanza nei rapporti con la Fondazione;
- qualsivoglia comportamento che possa integrare di per sé, anche solo potenzialmente, uno dei reati presupposto di cui al D.lgs 231/01;
- qualsivoglia azione o omissione, commessa o tentata, che sia suscettibile di arrecare un indebito vantaggio alla Fondazione ovvero un danno all'ambiente e/o alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

NON possono formare oggetto di segnalazione:

- a) comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza al di fuori del contesto lavorativo della Fondazione;
- b) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro;
- c) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rilevano ai sensi del D.lgs 231/01.

3. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire le opportune verifiche e gli accertamenti finalizzati a riscontrarne la fondatezza.

In tale ottica, è opportuno che segnalazione contenga:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta, e di un recapito in cui ricevere avvisi inerenti la segnalazione (*da indicare in busta separata in ipotesi di segnalazione scritta*)
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte ritenute illecite;
- l'indicazione dei presidi 231 che si assumono violati (e codice di condotta, regolamenti, parte speciale del MOG 231, prassi operativa, protocolli specifici...) e/o dei reati presupposto ex D.lgs 231/01 che vengono in rilievo.
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

4. Soggetti legittimati a segnalare

Le segnalazioni possono essere effettuate, oltre che dai dipendenti della Fondazione, da tutti coloro che hanno instaurato con la Fondazione altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto. A titolo esemplificativo: consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. ^[1]_[SEP]

La disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali. ^[1]_[SEP]

5. Modalità di presentazione della segnalazione tramite canale interno

Si premette che la Fondazione, essendo soggetta alla disciplina del whistleblowing unicamente per aver adottato il modello 231, ai sensi dell'art. 3 comma 2 lett. b) D.lgs 24/2023 è tenuta a istituire e rendere fruibile il solo canale interno di cui all'art. 4 D.lgs 24/2023.

Le segnalazioni potranno essere effettuate tramite canale interno in forma scritta oppure in forma orale.

a) La segnalazione in forma scritta.

La segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento e all'indicazione di un recapito in cui voler ricevere l'avviso di ricezione della segnalazione; la seconda con la segnalazione in senso stretto (come da fac-simile in calce al presente protocollo) così da separare, per ragioni di riservatezza, i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione. Entrambe le suddette buste, dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che potrà, alternativamente:

- essere inoltrata a mezzo raccomandata a/r all'ODV, in persona dell'Avv. Andrea Monina, 64100 Teramo, Via Ponte San Giovanni n. 10;
 - consegnata (per il tramite di terza persona) alla portineria/ufficio protocollo della Fondazione con la dicitura "riservata all'ODV" (in tale ultima ipotesi l'ufficio protocollo darà immediato avviso all'ODV della ricezione della busta);
 - consegnata personalmente all'ODV previa richiesta di incontro al seguente numero telefonico: 392.6202479.
- La segnalazione sarà poi oggetto di protocollazione a cura dell'ODV, e conservata tramite apposito registro protetto.

Il segnalante, in ipotesi di segnalazione in forma scritta indirizzata all'ODV tramite raccomandata a/r, riceve da quest'ultimo avviso di ricevimento della stessa entro 7 giorni. Laddove il segnalante non dovesse ricevere detto avviso nel termine previsto, è pregato di contattare l'ODV telefonicamente al n. 392.6202479 al fine di chiedere chiarimenti.

Qualora la segnalazione in forma scritta dovesse essere trasmessa a un soggetto diverso dall'ODV anche con modalità diverse da quelle suesposte, e laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione andrà trasmessa all'ODV, entro tre giorni lavorativi dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

E' opportuno pertanto che il segnalante specifichi espressamente che si tratta di una segnalazione "whistleblowing" per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni. Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente a un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo all'ODV (soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing). In difetto, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria.

b) La segnalazione in forma orale.

Le segnalazioni in forma orale sono effettuate, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto. La richiesta di incontro dovrà essere effettuata telefonicamente all'ODV in persona dell'Avv. Andrea Monina al n. 392.6202479 ovvero a mezzo raccomandata a/r indirizzata all'ODV, in persona dell'Avv. Andrea Monina, 64100 Teramo, Via Ponte San Giovanni n. 10.

L'ODV, si renderà disponibile per un incontro entro e non oltre 7 gg dal ricevimento della richiesta. L'incontro si terrà in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante. L'ODV procederà, altresì, previo consenso del segnalante alla registrazione audio dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non sia possibile procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) verrà redatto un verbale in forma cartacea di cui sarà rilasciata copia al segnalante. Tanto l'originale (che sarà custodito dall'ODV) quanto la copia rilasciata al segnalante dovranno essere letti, confermati e sottoscritti, sia dal segnalante che dall'ODV, con apposizione di sigla su ogni singolo foglio.

Segnalazioni non soggette alla tutela di riservatezza.

Laddove il segnalante non intenda mantenere riservata la propria identità (ferme restando le tutele previste in caso di ritorsione ex D.lgs 24/2023) la segnalazione può essere effettuata:

- ✓ a mezzo e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV 231 fondazionetercas@gmail.com cui ha accesso esclusivamente l'OdV;
- ✓ attraverso deposito portineria/ufficio protocollo;

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime laddove contengano notizie relative a condotte di particolare gravità, e siano comunque fondate su elementi di fatto circostanziati e verificabili, saranno prese in considerazione, ma unicamente quali segnalazioni "ordinarie" (e non soggette alla disciplina del "whistleblowing").

Le segnalazioni anonime saranno in ogni caso conservate a cura dell'ODV.

6. Attività cui è tenuto l'ODV in qualità di gestore delle segnalazioni

La gestione delle segnalazioni è di competenza dell'ODV.

L'ODV è tenuto ad assicurare un'efficiente e tempestiva gestione della segnalazione e a garantire la riservatezza delle persone segnalanti.

Nello specifico, l'ODV:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (in ipotesi di segnalazione in forma scritta tramite racc a/r);
- dà un corretto e diligente seguito alle segnalazioni ricevute, valutando in primo luogo l'ammissibilità della segnalazione.
- se ritiene ammissibile la segnalazione l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza e la fondatezza degli stessi.
- all'esito dell'istruttoria, l'ODV fornisce un riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi dalla data della presentazione della segnalazione. Ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "seguito" si intende l'azione intrapresa dall'ODV per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- nel corso dell'istruttoria interna, l'OdV può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. In ipotesi di ricezione della segnalazione in forma orale, oltre agli adempimenti di cui al punto 5 lett. b), l'ODV, se del caso, richiede contestualmente al segnalante i chiarimenti e/o le integrazioni che reputa necessari;
- l'ODV, ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato;
- il riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.
- la persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione, e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione;
- qualora, a seguito dell'attività svolta, l'ODV ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne disporrà l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Laddove, invece, l'ODV ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione, informerà il Presidente della Fondazione, oppure l'organo di appartenenza qualora la segnalazione riguardi uno o più membri degli organi collegiali della Fondazione, oppure il Consiglio di Amministrazione nell'ipotesi in cui la segnalazione riguardi il Presidente.
- non spetta all'OdV accertare le responsabilità individuali e assumere provvedimenti, né compete all'ODV lo svolgimento di controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dal soggetto responsabile delle violazioni rilevanti ex d.lgs 231/01.

7. Soggetti (anche diversi dal segnalante) cui sono riconosciute le misure di protezione previste dal D.gs 24/2023

Ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 i soggetti che godono della protezione in caso di segnalazione nel settore privato sono:

- ✓ lavoratori subordinati;
- ✓ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- ✓ liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato

- ✓ volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato;
- ✓ azionisti (persone fisiche).

(per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico)

- ✓ persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso i soggetti del settore privato.

Le misure di protezione previste nel capo III del D.lgs 24/2023 (di cui al punto 9 del presente protocollo) sono altresì riconosciute, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante e dunque a:

- ✓ *facilitatore*, 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;
- ✓ persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ *colleghi di lavoro* del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ *Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;*
- ✓ *Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano* (art. 3, co. 5, lett. d));
- ✓ *Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.*

8. Le tutele di riservatezza previste dal D.lgs 24/2023

Il segnalante ha diritto a tutte le tutele previste dal D.lgs 24/2023 (al quale espressamente si rinvia) laddove applicabili nei confronti della Fondazione, quale soggetto privato con meno di 50 dipendenti.

In sintesi:

L'obbligo di riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona 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 persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito di eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito di eventuale 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 sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ultima ipotesi, è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Il medesimo avviso è dato altresì nelle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni rese è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa l'eventuale comunicazione alle Autorità competenti, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

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

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni, e la relativa documentazione sono conservate a cura dell'ODV in apposito registro/archivio protetto per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

In ipotesi di avvicendamento dell'ODV, quale Gestore delle segnalazioni, l'ODV uscente consegnerà il registro/archivio protetto contenente le segnalazioni al nuovo ODV redigendo apposito verbale.

9. Le misure di protezione di cui al D.lgs 24/2023

Il segnalante, nonché i soggetti di cui al punto 7, hanno diritto, a determinate condizioni, a tutte le misure di protezione di cui al capo III del D.lgs 24/2023 (al quale espressamente si rinvia) laddove applicabili nei confronti della Fondazione, quale soggetto privato con meno di 50 dipendenti.

Condizioni per la protezione della persona segnalante (art. 16 D.lgs 24/2023)

Le misure di protezione previste dal D.lgs 24/2023 si applicano alle persone di cui al punto 7 (ovvero a quelle indicate nell'articolo 3 D.lgs 24/2023) quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al punto 2;
- b) la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto nel presente protocollo ovvero di quanto previsto dal D.lgs 24/2023 laddove applicabile alla Fondazione;

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 D.lgs 24/2023 (limitazioni di responsabilità) quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le predette disposizioni di cui all'art. 16 D.lgs 24/2023 si applicano anche nei casi di segnalazioni anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Divieto di ritorsioni (art. 17 D.lgs 24/2023)

Il segnalante e i soggetti di cui al punto 7 non possono subire alcuna ritorsione.

Per «ritorsione» si intende: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento di atti di ritorsione vietati ai sensi di legge nei confronti delle persone di cui al punto 7 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.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni:

- 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;^[1]^[SEP]f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;^[1]^[SEP]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.

Il soggetto che ritiene di essere oggetto di ritorsioni a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale riporterà all'organo dirigente competente che, a sua volta, in ipotesi di accertamento delle misure discriminatorie, provvederà a porre in essere ogni misura idonea a ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Misure di sostegno (art. 18 D.lgs 24/2023)

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

Le misure di sostegno fornite dai predetti enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Protezione dalle ritorsioni (art. 19 D.lgs 24/2023)

Le persone di cui al punto 7 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Le persone di cui al punto 7 che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

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

Limitazioni della responsabilità (art. 20 D.lgs 24/2023)

Non è punibile il segnalante che riveli, nell'ambito della segnalazione, informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 d.lgs 24/2023) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli nell'ambito della segnalazione informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, quando, al momento della segnalazione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi del D.lgs 24/2023 ovvero del presente protocollo.

Quando ricorrono le ipotesi che precedono è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, le persone di cui al punto 7 (*rectius* dell'art. 3 D.Lgs 24/2023) non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Fatte salve le limitazioni che precedono, la tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

9. Sanzioni disciplinari

Ferme restando le sanzioni disciplinari che saranno assunte nei confronti del soggetto segnalato la cui responsabilità emerge all'esito del procedimento disciplinare, il sistema sanzionatorio adottato dalla Fondazione in seno al modello 231 prevede altresì sanzioni disciplinari nei confronti di:

- chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- chi commette qualsivoglia atto di ritorsione, diretto o indiretto (ovvero anche solo tentato o minacciato) nei confronti del segnalante (o degli altri soggetti di cui al punto 7 cui sono riconosciute le tutele e le misure di protezione previste dal D.lgs 24/2023) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- chi mette in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;

nonché sanzioni disciplinari:

- per la mancata istituzione di canali di segnalazione;
- per la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa e la mancata effettuazione di attività di verifica e analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute; ^[L]_[SEP]
- per la violazione dell'obbligo di riservatezza. ^[L]_[SEP]

10. I poteri sanzionatori di ANAC.

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali¹⁴⁶;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.