



WHISTLEBLOWING

Rev.1
del 29/04/2021

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)



WHISTLEBLOWING

Rev.1
del 29/04/2021

SCHEDA DI REGISTRAZIONE DELLE MODIFICHE

DESCRIZIONE DELLA MODIFICA	REV.	DEL
Prima emissione della Procedura	1	29/04/2021

SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, in breve, “Modello 231/01” o “Modello”) della Fondazione Santa Lucia (di seguito, in breve, “Fondazione”), ha la finalità di regolamentare il processo di “*Whistleblowing*” e di definire i ruoli, i compiti e le responsabilità dei soggetti coinvolti in tale processo.

La presente procedura si applica alle funzioni aziendali della Fondazione e a tutto il personale.

La procedura disciplina le seguenti attività:

- modalità di Segnalazione del dipendente e/o terzo avente ad oggetto la violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico;
- istruttoria dell’Organismo di Vigilanza relativamente alla segnalazione ricevuta;
- attività dell’Organismo di Vigilanza successiva all’istruttoria.

Lo svolgimento delle predette attività deve ispirarsi a tutte le normative e documenti di riferimento di seguito indicati nonché ai principi comportamentali previsti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/01.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

Esterna:

- D.Lgs. dell’8 giugno 2001, n. 231 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”;
- D.Lgs. del 30 giugno 2003, n. 196 “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”, così come modificato dal D.Lgs. del 10 agosto 2018, n. 101 recante “*Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 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*”;



WHISTLEBLOWING

Rev.1
del 29/04/2021

- Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”.

Interna:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Codice Etico;
- Statuto e Regolamento;

RESPONSABILITÀ

Segnalante (o Whistleblower): soggetto che segnala ai destinatari gli illeciti, le irregolarità o le violazioni del Modello, come dettagliato tra le attività al par. 2 della presente procedura.

Organismo di Vigilanza (OdV): organo con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, verificandone l’adeguatezza e l’efficacia. L’OdV è l’organo a cui devono essere destinate le segnalazioni su possibili violazioni del Modello e/o del Codice Etico e provvede alla verifica della fondatezza delle stesse e alla comunicazione degli esiti delle valutazioni alle funzioni aziendali interessate. L’OdV analizza e gestisce le informazioni raccolte assicurando il rispetto degli obblighi di riservatezza, dei principi di corretta conservazione e comunicazione nonché il divieto di utilizzare le informazioni riservate per finalità diverse dall’esercizio delle proprie funzioni.

Direttore Generale e Responsabili delle Direzioni (Scientifica, Sanitaria, Amministrativa, Economale): I responsabili delle Direzioni presso cui opera il soggetto autore dell’illecito, della violazione o dell’irregolarità accertata e il Direttore Generale vengono informati dall’OdV in merito alla segnalazione ritenuta fondata o rilevante ricevuta e, a loro volta, comunicano all’OdV eventuali provvedimenti adottati a seguito dell’accertamento dell’illecito.



ATTIVITÀ

1. Scopo e ambito di applicazione

La legge 30 novembre 2017, n.179 ha previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato sia per i terzi che segnalino un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro.

In particolare, la suddetta legge, aggiungendo i nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, ha introdotto anche nel settore privato talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ecc..) nei confronti dei soggetti apicali e/o dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del relativo Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

Il whistleblowing è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto operante per conto della Fondazione contribuisce o può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la stessa Fondazione. Lo scopo principale del whistleblowing è quindi quello di gestire eventuali segnalazioni al fine di individuare eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La presente procedura regola quindi, anche attraverso indicazioni operative, il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.Lgs. 231/01, nonché delle violazioni del relativo Modello 231/01, trasmesse dal segnalante (whistleblower). Il presente documento disciplina, inoltre, le forme di tutela della riservatezza del segnalante per evitare possibili ritorsioni nei suoi confronti.

La presente procedura si applica a qualsiasi segnalazione effettuata dai destinatari come meglio individuati al successivo par. 2, attraverso gli appositi canali di comunicazione, infra indicati, riservati e messi a disposizione dalla Fondazione ai fini di cui sopra.

2. Soggetti che possono effettuare la Segnalazione e oggetto della Segnalazione

I componenti del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti e i soggetti terzi possono segnalare ai sensi della presente procedura i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/01, rilevanti in sede penale e/o disciplinare, o le violazioni del Modello e/o del corpo procedurale di cui siano venuti a conoscenza, direttamente o indirettamente ed anche in modo casuale, in occasione delle funzioni svolte.



WHISTLEBLOWING

Rev.1
del 29/04/2021

Può pertanto costituire oggetto di segnalazione ogni comportamento/atto idoneo a pregiudicare l'idoneità del Modello, posto in essere dai soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, che costituisca, anche solo potenzialmente:

- una condotta illecita che integri una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per la Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- una condotta che, pur non integrando alcuna predetta fattispecie di reato, sia stata posta in essere in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico¹.

Le segnalazioni che determinano l'attivazione della presente procedura devono basarsi su **elementi di fatto, precisi e concordanti**. Non sono pertanto meritevoli di tutela le segnalazioni aventi ad oggetto questioni di carattere personale del segnalante o del segnalato (salvo che non si tratti di aspetti che abbiano un impatto a livello aziendale), rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Tali segnalazioni vanno indirizzate all'Ufficio del Personale.

Pertanto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la procedura di segnalazione, con le relative tutele, non sarà attivata, anche se la segnalazione sarà inviata/recapitata tramite le modalità previste dal presente documento, nelle seguenti circostanze:

- segnalazione non circostanziata che non consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'istruttoria (ad es. illecito commesso, periodo di riferimento, cause e finalità dell'illecito, persone/unità coinvolte, ecc.) ovvero segnalazioni fondate su meri sospetti o voci²;
- segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio alla/e persona/e segnalata/e.

Rimane quindi fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati/e, a tutela del soggetto segnalato.

Il perseguimento dell'interesse all'idoneità al Modello, che con la presente procedura la Fondazione intende perseguire, costituisce ai sensi dell'art. 3 della L. 179/2017 giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli artt. 326 c.p. (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 622 c.p. (Rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (Rivelazione di segreti scientifici o industriali), oltreché in relazione

¹ Resta inteso che l'incoraggiamento a riferire eventuali illeciti di cui si abbia avuto conoscenza per lavoro non significa, né presuppone, che il dipendente o il collaboratore della Fondazione sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere azioni di "indagine", soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

² A tale riguardo, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della Fondazione ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi o di illecito - non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento (o del carattere illecito) dei fatti segnalati e/o dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il Segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto e che lo stesso possa costituire un illecito.



all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'art. 2105 c.c.. Tale clausola di salvezza delle condotte rivelatorie non si applica, tuttavia, se l'obbligo di segreto professionale sia riferibile ad un rapporto di consulenza professionale o di assistenza ovvero se la rivelazione sia stata effettuata con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito, con particolare riferimento al rispetto del canale di comunicazione a tal fine specificamente predisposto.

3. Destinatari della Segnalazione

Nell'ambito del più generale sistema di flussi informativi di cui al par. 4.4 della parte generale del Modello adottato dalla Fondazione, il **destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza della Fondazione.**

Potranno non essere trattate, alla stregua del presente documento, le segnalazioni inviate a soggetti diversi, stante la competenza esclusiva dell'OdV a ricevere le segnalazioni oggetto della presente procedura. Sul punto si precisa che, qualora la segnalazione non sia correttamente inviata all'OdV, la stessa dovrà essere tempestivamente trasmessa dall'erroneo destinatario al medesimo OdV affinché lo stesso possa valutare le segnalazioni ricevute e determinare le eventuali iniziative.

L'OdV provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni e a tutelare l'identità dei segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

4. Contenuto della Segnalazione

Il soggetto che effettua la segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire all'OdV di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la ricevibilità e la fondatezza della segnalazione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- chiara e completa descrizione dei fatti, precisi e concordanti, oggetto della segnalazione che costituiscono o possono costituire un illecito rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o una violazione del Modello e/o del Codice Etico;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;



WHISTLEBLOWING

Rev.1
del 29/04/2021

- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica ricoperta, area in cui svolge l'attività, ecc.);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione e, in generale, ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

Ai fini di cui sopra, in sede di istruttoria, l'ODV potrà richiedere al segnalante l'eventuale ulteriore documentazione che riterrà opportuna o necessaria a corredo della segnalazione.

5. Modalità di Segnalazione

La Fondazione al fine di agevolare l'invio e la ricezione delle segnalazioni ha predisposto il seguente canale di comunicazione: **indirizzo di posta elettronica dell'OdV (odv231@hsantalucia.it)**, gestita esclusivamente dall'Organismo di Vigilanza a tutela della riservatezza del segnalante-

6. Gestione della Segnalazione

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva della stessa ed anche in sede di verbalizzazione delle riunioni dell'OdV, nonché la tutela dei dati personali relativi al segnalante medesimo, anche ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'identità del segnalante potrà essere rilevata e resa pubblica solo nei casi di cui al successivo par. 8 punto a), nel rispetto dei limiti del D.Lgs. 196/2003, Codice Privacy (cfr. art. 2 *undecies*, co. 1, lett. f), così come modificato dal D.Lgs. 101/2018 recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni di cui al GDPR.



7. Attività di verifica della fondatezza e rilevanza della Segnalazione

L'istruttoria sulla fondatezza e rilevanza della segnalazione è condotta autonomamente dall'OdV nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica e in materia di privacy.

L'OdV, in quanto preposto alla verifica e alla gestione della segnalazione, può procedere ad ogni attività ritenuta opportuna al fine, tra l'altro, di:

- individuare le attività da svolgere in relazione alle tematiche segnalate con riferimento Modello 231/01;
- effettuare le attività di accertamento circa l'effettiva commissione dell'illecito e/o della violazione e/o dell'irregolarità, valutando a titolo esemplificativo l'opportunità di:
 - o convocare il segnalante per ottenere maggiori chiarimenti;
 - o convocare i soggetti che nella segnalazione sono indicati come persone informate sui fatti;
 - o acquisire documentazione utile o attivarsi per poterla rinvenire ed acquisire;
 - o convocare, ove ritenuto opportuno, il soggetto indicato nella segnalazione come l'autore dell'irregolarità (segnalato);

Nell'istruttoria delle segnalazioni l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni ed uffici della Fondazione (e in particolare del responsabile delle Risorse Umane) o di consulenti esterni e ferma restando, anche in tal caso, la massima garanzia di riservatezza.

Qualora all'esito dell'istruttoria la segnalazione dovesse risultare, ai sensi del D.Lgs. 231/01 o ai fini delle prescrizioni contenute nel Modello:

- A) **fondata e rilevante**, l'OdV inoltra la segnalazione al Responsabile Area in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti conseguenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azione disciplinare.
- B) **non attiene ai reati rilevanti per il Modello 231**, l'OdV provvederà ad inoltrare la segnalazione alla Direzione Amministrativa che curerà la gestione della segnalazione. In tal caso al termine del processo istruttorio da parte dell'Area Risorse Umane la stessa dovrà comunicare l'esito all'organismo di vigilanza.
- C) **infondata o irrilevante**, l'OdV potrà decidere di archiviare la segnalazione dandone comunicazione al segnalante, in presenza di identità e recapito noti, e all'Area Risorse Umane per la valutazione di eventuali azioni disciplinari. Resta fermo l'esercizio di eventuali



WHISTLEBLOWING

Rev.1
del 29/04/2021

azioni nei confronti del segnalante da parte degli organi e/o delle funzioni competenti anche ai sensi di quanto previsto al successivo par. 9.

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti per i quali la Fondazione è obbligata a presentare denuncia o rispetto ai quali potrebbero proporre querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente gli organi societari per l'adozione delle opportune azioni.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi un illecito già oggetto di un procedimento penale per l'attività istruttoria di cui alla presente procedura, la stessa rimarrà sospesa sino alla definizione del giudizio penale.

L'OdV assicura altresì la predisposizione di una comunicazione immediata da presentare al Consiglio di Amministrazione, come previsto dal par. 4.3 della parte generale del Modello, al verificarsi di situazioni straordinarie (ad es. significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.) e nel caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza. L'OdV, inoltre, nell'ambito delle relazioni informative periodiche fornisce indicazioni su tutte le segnalazioni ricevute, sugli esiti delle relative verifiche e sui casi di archiviazione, avendo cura di mantenere riservati i dati identificativi del segnalante.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e della relativa attività di istruttoria, l'OdV archivia per almeno 5 anni dalla conclusione del procedimento, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa (ad es. email, comunicazioni, pareri di esperti, verbali, documentazione allegata, ecc.).

8. Tutela del Segnalante

a) Obbligo di riservatezza

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 del c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.), l'identità del segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza la sua autorizzazione e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere



WHISTLEBLOWING

Rev.1
del 29/04/2021

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 in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Il segnalato non ha diritto ad ottenere le indicazioni circa l'origine della segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del segnalante.

b) Divieto di discriminazione

I soggetti che, secondo la presente procedura, segnalano condotte illecite o violazioni del Modello di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle loro attività lavorative, non possono essere sanzionati, licenziati, revocati, sostituiti, trasferiti o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione e/o reazione sfavorevole al segnalante.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, qualora ritengano che il segnalante abbia subito o stia subendo una misura discriminatoria, provvedono a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza, nonché all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di relativa competenza.

L'OdV si confronta con l'Ufficio del Personale che valuterà possibili interventi di azione da parte degli organi e/o delle funzioni competenti della Fondazione per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e far perseguire, se del caso, in via disciplinare e/o penale, l'autore della discriminazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è in ogni caso nullo, al pari del mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante a seguito della segnalazione.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.



WHISTLEBLOWING

Rev.1
del 29/04/2021

In ogni caso la violazione dell'obbligo di riservatezza e/o del divieto di discriminazione di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato dalla Fondazione, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

9. Responsabilità del Segnalante

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati da parte dell'Ufficio del Personale accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello 231/01 (par. 6) e del D.Lgs. 231/01, e/o denunce anche penali nei confronti del segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

10. Archiviazione della documentazione

Tutta la documentazione di supporto relativa alle attività descritte nella presente procedura, cartacea e/o elettronica (ad es. e-mail), deve essere correttamente depositata in archivi, per la durata prevista dalla legge in vigore, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

La documentazione relativa alle eventuali azioni disciplinari indicate al par. 9 sarà archiviata presso l'Ufficio del Personale.