

## **Sistema di Gestione del Whistleblowing**

**Redatto ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24  
in recepimento della Direttiva UE 2019/1937**

**INDICE**

<b>1</b>	<b>Introduzione .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Scopo e campo di applicazione.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Riferimenti normativi.....</b>	<b>5</b>
	3.1 NORMATIVA COGENTE .....	..5
	3.2 LINEE GUIDA E STANDARD VOLONTARI APPLICABILI .....	..5
<b>4</b>	<b>Termini e definizioni.....</b>	<b>5</b>
	4.1 WHISTLEBLOWING (WB) .....	..5
	SEGNALAZIONE CIRCOSTANZIATA, A CURA DELLE PERSONE COME INDIVIDUATE AL PUNTO 4, RELATIVA A PRESUNTE VIOLAZIONI DELLE FATTISPECIE INDICATE AL PUNTO 5.1. LESIVE DELL'INTERESSE PUBBLICO O DELL'INTEGRITÀ DELL'ENTE. ....	..5
	4.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	5
	PER "DIVULGAZIONE PUBBLICA" S'INTENDE, IN BASE AL DECRETO, RENDERE DI PUBBLICO DOMINIO INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI TRAMITE LA STAMPA O MEZZI ELETTRONICI O COMUNQUE TRAMITE MEZZI DI DIFFUSIONE IN GRADO DI RAGGIUNGERE UN NUMERO ELEVATO DI PERSONE. ....	5
<b>5</b>	<b>Chi può segnalare e quando .....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Le segnalazioni.....</b>	<b>6</b>
	6.1 COSA SI PUÒ SEGNALARE .....	..6
	6.2 COSA NON SI PUÒ SEGNALARE .....	..8
<b>7</b>	<b>A chi segnalare: canale interno e processo .....</b>	<b>9</b>
	7.1 SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE INTERNO E RELATIVO PROCESSO .....	..9
	7.2 SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE ESTERNO E RELATIVO PROCESSO .....	11
	7.3 POSSIBILITÀ DI DIVULGAZIONE PUBBLICA .....	11
	7.4 GESTIONE DEI DATI AI SENSI DEL GDPR E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI .....	12
<b>8</b>	<b>Protezione di chi segnala e divieto di ritorsione.....</b>	<b>12</b>
<b>9</b>	<b>Sistema sanzionatorio .....</b>	<b>14</b>
	9.1 SISTEMA SANZIONATORIO IN CASO DI ATTI ILLECITI CONNESSI ALLA PRESENTE PROCEDURA .....	14
	9.2 SISTEMA SANZIONATORIO A VALLE DI ACCERTAMENTO POSITIVO DEL WB RULE BASED .....	14
	9.3 SISTEMA DI SUPPORTO A VALLE DI ACCERTAMENTO POSITIVO DEL WB VALUE BASED .....	15
	9.4 INFORMAZIONE ALLE PERSONE INTERESSATE SULLA POSSIBILITÀ DI EFFETTUARE SEGNALAZIONI .....	15
<b>1.</b>	<b>Verifica di efficacia del processo.....</b>	<b>15</b>

## Introduzione

I sistemi di Whistleblowing nascono alla fine del XIX secolo nel sistema di Governance americano come strumento di tutela delle aziende nei confronti dei dipendenti o dirigenti scorretti al fine di proteggere le aziende dalle loro azioni.

Già le versioni precedenti del Sistema di Autotutela o MOG 231 prevedevano la presenza di un sistema di Whistleblowing o meglio di allerta interno.

Tale strumento è stato introdotto nel testo del D.Lgs. 231/2001 dalla Legge n. 179 del 2017 e, recentemente ampliato come meglio descritto dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Nella specie di fatto dell'Ente Istituto Marangoni la nuova normativa non pare introdurre particolari novità, non tanto perché l'Ente non supera i 250 dipendenti subordinati, salvo la tempistica prevista dal decreto, ma perché quanto previsto era già stato inserito nella gestione del sistema di allerta interno (il cd Whistleblowing) della precedente edizione.

La attuale revisione, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, amplia la applicazione della procedura oltre il perimetro del Registro dei Reati Presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

Il presente documento opera secondo il seguente schema a blocchi temporale:

La procedura è predisposta in coerenza con la citata normativa ponendo particolare attenzione alla tutela del segnalante attraverso l'uso dell'indirizzo dedicato a solo accesso riservato da parte dell'OdV (gestore delle segnalazioni) e l'indicazione del suo indirizzo privato ove il segnalante desidera far ricorso all'uso della posta ordinaria.

## Scopo e campo di applicazione

La procedura individua le modalità di applicazione da parte dell'Istituto Marangoni 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 che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo (“whistleblowers” o chi informa).”***

La procedura definisce le modalità operative per la gestione delle segnalazioni da parte delle persone che intrattengono con Istituto Marangoni un rapporto lavorativo o professionale – come definite dalla legge - relativamente a violazioni di disposizioni normative o delle regole interne dell’ente, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente stesso, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo, nonché le misure dirette a garantire la protezione delle persone che hanno effettuato la segnalazione.

La 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 («whistleblowers») svolgono un ruolo decisivo nella denuncia e nella prevenzione di tali violazioni e nella salvaguardia del benessere della società. Tuttavia, i soggetti 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 di chi informa è sempre più riconosciuta a livello sia unionale che internazionale”.

L'obiettivo del whistleblowing è quello di permettere all'organizzazione, in un contesto di fiducia reciproca, di affrontare tempestivamente il tema sollevato dalla segnalazione ricevuta, circa una situazione di possibile rischio di varia natura, contribuendo così al contrasto di eventuali violazioni.

Il whistleblowing è un ulteriore strumento che si somma agli altri canali già disponibili, il/la proprio/a responsabile, la funzione del personale, la Direzione, il RLS, la RSU, cui il personale può comunque rivolgersi per segnalare presunte violazioni e/o serie preoccupazioni su qualsiasi aspetto del lavoro.

Ognuno di questi canali è tenuto a gestire la questione sollevata e a risolvere, o sollecitare la soluzione, del problema evidenziato con un’azione appropriata.

## **1 Riferimenti normativi**

### **1.1 NORMATIVA COGENTE**

D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24  
Direttiva UE 2019/1937  
Statuto dei lavoratori (legge 300/1970)  
Modello 231 Istituto Marangoni  
*Documenti interni di Istituto Marangoni*  
Codice Etico Istituto Marangoni

### **1.2 LINEE GUIDA E STANDARD VOLONTARI APPLICABILI**

UNI ISO 37002:2021	Sistemi di gestione per il whistleblowing - Linee guida
UNI EN ISO 26000:2020	Guida alla responsabilità sociale
UNI ISO 37001:2016	Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo
UNI ISO 37301:2022	Sistemi di gestione della compliance
Linea guida ANAC sull'applicazione del D. Lgs. 24/2023	
Linee Guida Confindustria - 2023	

## **2 Termini e definizioni**

### **2.1 WHISTLEBLOWING (WB)**

segnalazione circostanziata, a cura delle persone come individuate al punto 4, relativa a presunte violazioni delle fattispecie indicate al punto 5.1. lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

### **2.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA**

Per "divulgazione pubblica" s'intende, in base al Decreto, rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

### **3 Chi può segnalare e quando**

Secondo questa procedura, le categorie di persone che possono avvalersi del diritto di fare segnalazioni sono:

- lavoratori/lavoratrici subordinati/e sia a tempo determinato che indeterminato;
- lavoratori/lavoratrici autonomi/e e collaboratori/collaboratrici che svolgono la propria attività presso Istituto Marangoni;
- lavoratori/lavoratrici o collaboratori/collaboratrici, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di Istituto Marangoni;
- chi svolge attività di libera professione e consulenza presso Istituto Marangoni;
- volontari/e e tirocinanti, che percepiscono retribuzione o meno;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La procedura non riguarda invece soggetti diversi da quelli indicati nei punti precedenti, che possono effettuare segnalazioni nelle altre modalità previste dalle procedure in vigore in Istituto Marangoni, ad esempio per reclami e segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere fatte prima dell'inizio del rapporto giuridico, durante, successivamente alla chiusura del rapporto se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

### **4 Le segnalazioni**

#### **4.1 COSA SI PUÒ SEGNALARE**

I soggetti individuati nel paragrafo precedente possono segnalare informazioni, compresi fondati sospetti, su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo) nonché su condotte volte a occultarle (es distruzione di prove).

Deve trattarsi di circostanze contrarie al diritto nazionale e dell'Unione Europea di cui, chi segnala, è venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e purché le violazioni segnalate siano ritenute contrarie all'interesse pubblico o all'integrità dell'Ente:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali di cui siano venuti/e a conoscenza nel contesto lavorativo e riferibili al medesimo contesto lavorativo;
2. comportamenti attivi od omissivi commessi in violazione del Modello Organizzativo di Istituto Marangoni e degli altri documenti interni che costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo, come Statuto, procedura, regolamento, procedure del sistema di gestione di Istituto Marangoni, convenzioni e protocolli interni in vigore nelle diverse unità operative, disposizioni della/del superiore gerarchico;

3. illeciti rientranti nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al Decreto, e tutti gli atti che ne danno attuazione seppur non indicati nell'allegato al Decreto, relativi ai seguenti settori: contratti 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, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (es. frodi e corruzione);
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno (compresa: concorrenza, aiuti di Stato e violazioni fiscali);
6. altri atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti 3.4.5 sopra indicati.

A titolo esemplificativo, considerata l'attività di Istituto Marangoni, possono rientrare tra le violazioni oggetto di segnalazione, i seguenti comportamenti:

- i fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse pubblico, con particolare riferimento all'obiettività del processo di formazione professionale affidato a Istituto Marangoni dalla legge;
- i comportamenti a danno dell'interesse dell'Ente o comunque lesivi della sua immagine o reputazione;
- gli abusi di potere o di posizione commessi da figure apicali o non apicali, compresi i fatti che potrebbero rientrare nel mobbing e nelle molestie sessuali sul luogo di lavoro;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza del personale o del pubblico o di arrecare un danno all'ambiente;
- le azioni contrarie ai principi di comportamento definiti nel Modello 231 di Istituto Marangoni, e in particolare nel Codice Etico, e affidati alla vigilanza dell'OdV;
- pratiche, attive o omissive, percepite come in contrasto con i Principi e i Valori contenuti nel Codice Etico di Istituto Marangoni, anche se non direttamente riconducibili ad una specifica regola codificata nella legge, nel contratto o nel Codice Etico di Istituto Marangoni, a tutela dell'integrità aziendale e proteggendo chi segnala (WB value based);
- occultamento o distruzione delle prove di quanto sopra

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”.

Ciò non implica, tuttavia, che chi segnala sia assolutamente certo/a della veridicità di quanto segnala giacché non è necessario che sia certo/a dell’effettivo avvenimento dei fatti segnalati e di chi li ha compiuti, essendo invece sufficiente che chi segnala, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito.

#### **4.2 COSA NON SI PUÒ SEGNALARE**

Non possono essere oggetto di segnalazione, attraverso questa procedura:

- le segnalazioni di violazioni che non ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Ente;
- contestazioni, rivendicazioni, richieste e lamentele legate a un interesse di carattere personale di chi segnala, che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro o sono inerenti al proprio rapporto di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Ad esempio, non possono essere oggetto di segnalazione:

- questioni di natura banale/di scarso rilievo;
- opinioni personali sulla politica aziendale che non si riferiscano a specifiche violazioni;
- informazioni non collegate al contesto lavorativo;
- conflitti con colleghe/i o con superiori che non palesino specifiche violazioni di norme e disposizioni interne all’Ente;
- vertenze di lavoro, discriminazioni, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’ente;
- notizie palesemente prive di fondamento;
- questioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- violazioni già regolamentate in settori speciali (es. tutela dell’ambiente, sicurezza dei trasporti).

In questi casi, il personale può utilizzare gli altri canali disponibili di segnalazione ordinaria (es la/il responsabile, la funzione del personale, la RSU, ...). Qualora chi fa una segnalazione ordinaria non desideri apparire come fonte della segnalazione stessa, può farsi rappresentare da uno di questi canali per mantenere la riservatezza.



## **5 A chi segnalare: canale interno e processo**

Le segnalazioni avvengono tramite:

- Canale interno (vedere 6.1),
- Canale esterno (vedere 6.2),
- Possibilità di divulgazione pubblica (vedere 6.3).

### **5.1 SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE INTERNO E RELATIVO PROCESSO**

Ai sensi di questa procedura, Istituto Marangoni ha identificato nell'Organismo di Vigilanza (OdV) costituito secondo il D. Lgs 231/2001, il soggetto destinatario delle segnalazioni previste dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Le segnalazioni possono essere effettuate con le seguenti modalità:

- posta cartacea, con lettera raccomandata all'OdV;
- canale orale, con richiesta di colloquio personale con l'OdV.

Le segnalazioni a mezzo raccomandata devono essere inviate al seguente destinatario: "**Prof.ssa Marcella Caradonna** quale OdV di Istituto Marangoni **Piazza Duomo 16 20123 Milano**. Si suggerisce di inserire la segnalazione in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi di chi segnala con un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno la dicitura "riservata a chi gestisce la segnalazione whistleblowing".

Gli appuntamenti per un colloquio personale possono essere fissati contattando il seguente numero telefonico **0287189614**– **da lunedì a venerdì, dalle 9.30 alle 12.30**. Il colloquio personale potrà poi essere fissato in presenza, telefonico o in video-collegamento.

L'OdV assicura che l'incontro si possa tenere entro un termine ragionevole, nei limiti della normale operatività e nel rispetto delle chiusure disposte dallo Studio.

In merito al contenuto della segnalazione, è opportuno che chi segnala indichi con precisione le seguenti circostanze:

- i dati identificativi di chi segnala (nome, cognome, luogo e data di nascita), e un recapito per successivi aggiornamenti;
- 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.

Nel caso di segnalazioni anonime, potranno essere trattate, registrate e la documentazione conservata secondo quanto previsto ai punti successivi, a condizione che, non essendo possibile l'interlocuzione con chi segnala, contengano informazioni puntuali ed eventuali evidenze a supporto, tali da consentire effettivamente un approfondimento in merito.

Le segnalazioni devono essere fatte con spirito di responsabilità, avere carattere di interesse per il bene comune e rientrare nelle tipologie di non conformità per cui il sistema è stato implementato (v. punto 5.1).

L'OdV, una volta ricevuta la segnalazione, provvede alle seguenti attività, nel rispetto del trattamento dei dati personali laddove riferibili al caso, della riservatezza di chi segnala e del contenuto delle buste (v. anche par. 9):

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) verifica l'ammissibilità come segnalazione WB;
- c) mantiene i contatti, se noti, con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- d) avvia l'istruttoria su fatti e condotte segnalati;
- e) stabilisce gli approfondimenti e gli interventi necessari a seguito delle segnalazioni ricevute;
- f) archivia la segnalazione perché infondata oppure dichiara fondata la segnalazione e si rivolge agli Organi competenti per i successivi passaggi;
- g) fornisce riscontro a chi segnala entro tre mesi dalla segnalazione;
- h) archivia i materiali connessi alla pratica.

Alla persona segnalata è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui la persona segnalata è inserita.

L'identità di chi segnala e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso di chi segnala, a persone diverse dall'OdV di Istituto Marangoni, che a sua volta sia eventualmente autorizzata a trattare tali dati, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. Dati personali che se manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio. I dati eventualmente raccolti lo sono al solo fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare scaturito dalla segnalazione, l'identità di chi segnala 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 di chi segnala sia indispensabile per la difesa dell'inculpata/o, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il consenso espresso di chi segnala alla rivelazione della propria identità.

### **5.2 SEGNALAZIONE TRAMITE CANALE ESTERNO E RELATIVO PROCESSO**

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

Il D. Lgs. 24/2023 prevede in particolare che si possa ricorrere alla segnalazione esterna quando:

- 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.

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.

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

### **5.3 POSSIBILITÀ DI DIVULGAZIONE PUBBLICA**

La persona autorizzata ad effettuare segnalazioni in base alla presente procedura ha la facoltà, in base al D. Lgs. 24/2023, di procedere alla divulgazione pubblica (3.2) delle circostanze che potrebbero integrare violazioni oggetto di segnalazione in uno dei seguenti casi:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini di legge in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### **5.4 GESTIONE DEI DATI AI SENSI DEL GDPR E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI**

Il trattamento dei dati è necessario per adempiere all'obbligo legale previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 cui è soggetto l'Istituto Marangoni.

Istituto Marangoni ha conferito all'OdV la funzione di gestione delle segnalazioni oggetto di questa procedura.

È resa disponibile ex ante a eventuali soggetti interessati (ad es. chi segnala, chi è segnalato, persone interessate dalla segnalazione, chi facilita, ecc.) un'informativa sul trattamento dei dati personali. Saranno richiesti solo i dati personali strettamente necessari alla segnalazione; chi segnala, previa presa visione della informativa privacy ha facoltà di fornire i dati relativi alla propria identità e di inserire i dati personali che ritiene utili ai fini della gestione della sua segnalazione.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura dell'OdV per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre i 5 anni.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con l'OdV, la stessa segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura dell'OdV medesimo mediante redazione di un verbale. Tale verbale può essere verificato, rettificato e confermato dalla persona segnalante (mediante la propria sottoscrizione) che ne riceve una copia.

## **6 Protezione di chi segnala e divieto di ritorsione**

La persona che segnala non può subire alcuna ritorsione per effetto della segnalazione effettuata.

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 costituiscono ritorsioni i seguenti comportamenti riconducibili alle segnalazioni effettuate secondo questa 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 chi lavora avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) 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) 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;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di effettuare accertamenti psichiatrici o medici.

I comportamenti ritorsivi, inoltre, costituiscono grave illecito disciplinare e pertanto sono sanzionati dall'ente, previa indicazione anche da parte dell'OdV.

Il divieto di comportamenti ritorsivi si applica anche nei confronti "di chi facilita chi segnala", ovvero le persone che assistono chi segnala 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 a chi segnala da un vincolo di affetto stabile o parentela fino al quarto grado (D. Lgs. 24/2023).

Il divieto di comportamenti ritorsivi si applica anche ai colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante; enti di proprietà o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, o in cui quest'ultimo lavora.

## **7 Sistema sanzionatorio**

Il Sistema sanzionatorio può riguardare il caso di:

- atti illeciti connessi alla presente procedura (vedere 9.1),
- condotte illecite a valle di accertamento positivo del WB rule based (vedere 9.2).

### **7.1 SISTEMA SANZIONATORIO IN CASO DI ATTI ILLECITI CONNESSI ALLA PRESENTE PROCEDURA**

L'OdV verifica che non sia adottato alcun atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di chi segnala per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nel caso venga accertata una ritorsione, l'OdV ne dà comunicazione all'Organo preposto, che procede all'adozione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari in proporzione all'effettiva gravità della ritorsione o della discriminazione, previa informazione dell'OdV:

- violazioni di rilevante gravità: provvedimenti di espulsione dall'Ente della persona che ha adottato la ritorsione o discriminazione;
- violazioni di media gravità: provvedimenti non espulsivi, come ad esempio il cambio di mansioni, la multa, la sospensione dal servizio;
- violazioni di gravità minore: il richiamo o invito scritto a non reiterare comportamenti della stessa natura.

Analoghe sanzioni sono adottate nei confronti della/del segnalante che abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si siano poi rivelate infondate o che abbia agito con negligenza trasmettendo informazioni false, manipolate, fuorvianti o vessatorie.

### **7.2 SISTEMA SANZIONATORIO A VALLE DI ACCERTAMENTO POSITIVO DEL WB RULE BASED**

Le segnalazioni raccolte attraverso il WB rule based possono dare luogo a sanzioni se, dopo le valutazioni caso per caso, dalle stesse sono riscontrate condotte sanzionabili in base alla legge o al contratto collettivo.

Le modalità di applicazione della sanzione tengono conto della natura giuridica del rapporto che intercorre tra l'Ente e chi compie la violazione.

Le tipologie di sanzione associate a ciascuna violazione derivano da quanto previsto da: CCNL Scuola 2021/2023, dalla mappatura delle attività dell'Ente rispetto ai reati presupposto ampliata dal perimetro di applicazione del D.Lgs n. 24/2023.

Le sanzioni vengono valutate volta per volta, secondo la gravità di violazione e in crescendo, per casi di recidiva e sono, in ordine di severità, come previsto dal CCNL: richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione dal lavoro, licenziamento con o senza preavviso. Gli eventuali provvedimenti sono adottati secondo modalità e tempistiche previste dal CCNL,

nell'ambito dell'intervallo indicato, secondo le circostanze e le caratteristiche specifiche del caso concreto.

Il soggetto erogatore della sanzione dipende dalla tipologia di violazione e dal soggetto che ha compiuto la violazione.

Il contratto per dirigenti prevede espressamente che per tutto quanto da esso non regolato trovi la propria disciplina nelle disposizioni del contratto collettivo applicato in azienda agli impiegati di più alto livello (CCNI - Dirigenti scolastici, ove applicabile).

### **7.3 SISTEMA DI SUPPORTO A VALLE DI ACCERTAMENTO POSITIVO DEL WB VALUE BASED**

Le segnalazioni raccolte attraverso il WB value based non danno luogo a sanzioni, ma attivano soluzioni e modalità operative funzionali alla gestione della situazione di presunta violazione dell'integrità.

Nell'ambito del percorso di sviluppo della cultura dell'integrità, il WB value based è infatti pensato per promuovere l'evoluzione e l'esercizio del ragionamento morale, con l'obiettivo di affrontare quelle situazioni di incertezza che nascono fuori dall'ambito deontologico e che potrebbero dar vita a dilemmi etici.

Al tempo stesso il WB value based mira ad offrire supporto alla persona che evidenzia la situazione dilemmatica.

### **7.4 INFORMAZIONE ALLE PERSONE INTERESSATE SULLA POSSIBILITÀ DI EFFETTUARE SEGNALAZIONI**

Questa procedura viene esposta in luogo facilmente visibile nei locali dell'ente e pubblicata sul sito web, in modo tale da essere facilmente accessibile a tutti i soggetti interessati.

Istituto Marangoni, anche su sollecitazione dell'OdV, organizza inoltre specifiche attività di formazione e aggiornamento del proprio personale interno allo scopo di illustrare il contenuto del D.Lgs. 24/2023 e di questa procedura.

## **8 Verifica di efficacia del processo**

Al fine di verificare il processo descritto, è necessario raccogliere dati/elementi da misurare per rimettere in discussione il processo stesso, migliorarlo, ecc.

Indicatori utili a questo scopo possono essere:

- la quantità delle segnalazioni;
- il livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle soluzioni adottate;

- l'efficienza degli strumenti messi a disposizione per la gestione delle segnalazioni, anche al fine di valutare canali di gestione informatici dopo una prima fase di applicazione;
- le riflessioni dottrinali e giurisprudenziali in relazione ai flussi informativi e al ruolo dei soggetti coinvolti.

Si potranno stabilire ulteriori indicatori per il monitoraggio e la verifica e nuovi strumenti di segnalazione all'evolversi delle prassi applicabili.