REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING) E TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER) AI SENSI DEL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24

ISTITUTO TECNOLOGICO SUPERIORE ACADEMY PER I BENI E LE ATTIVITA' ARTISTICHE E CULTURALI E PER IL TURISMO

Data	Revisione	Descrizione	Approvazione	Firma
25/7/2024	00	Prima emissione	Giunta Esecutiva	
21/05/2025	01	Adeguamento dello Statuto alla nuova disciplina sul Terzo Settore	CDA	

Sommario

Premessa - Cos'è il Whistleblowing: inquadramento normativo e finalità del presente Regolamento 3

Definizioni 5

1. Soggetti del sistema di Segnalazione: i ruoli previsti 7

2. Ambito oggettivo di applicazione 8

3. Modalità di presentazione della Segnalazione interna 10

4. Attività di gestione e accertamento delle Segnalazioni interne. 12

5. Modalità di presentazione delle Segnalazioni esterne. 14

6. Forme di tutela e misure di protezione 15

7. Tutela da discriminazioni e ritorsioni 16

8. Trattamento dei dati personali 18

9. La conservazione dei dati 18

10. Sistema di responsabilità 19

11. Disposizioni finali 19

Allegato 1 20

Premessa - Cos'è il Whistleblowing: inquadramento normativo e finalità del presente Regolamento

Il whistleblowing è il sistema di Segnalazione, tutela e protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

Il sistema di gestione delle Segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è stata prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

Nell'ordinamento italiano, la Legge 6 novembre 2012, n. 1902 aveva introdotto – in relazione alla sola Pubblica Amministrazione – una prima disciplina sulla protezione del dipendente pubblico che segnali illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo lavoro, a tal fine introducendo l'art. 54-bis nel Testo Unico del Pubblico Impiego (d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

Una regolamentazione più compiuta del whistleblowing è sopraggiunta con la legge 30 novembre 2017, n. 179, che oltre a modificare l'art. 54-bis, d.lgs. 165/2001, ha introdotto forme di tutela anche per i lavoratori del settore privato, modificando l'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001. Dunque, il sistema di segnalazioni whistleblowing era previsto per i soli enti privati dotati del Modello Organizzativo 231.

Di recente, l'Unione Europea ha emanato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il **D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24**, che ha apportato rilevanti modifiche al sistema di segnalazioni whistleblowing, prevedendone **l'obbligatorietà per tutti gli enti, sia del settore pubblico, sia del settore privato**, con la sola eccezione degli enti del settore privato che nell'ultimo anno hanno impiegato meno di 50 lavoratori subordinati e che non hanno adottato il Modello 231.

Successivamente, ANAC ha emanato la delibera n. 311 del 12 luglio 2023 relativa a "*linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.*'', recante indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tenere conto per la gestione dei canali di segnalazione interne.

Nel mese di ottobre 2023, è stata pubblicata la "*Guida Operativa*" di Confindustria per il nuovo whistleblowing negli enti privati, contenente misure operative alla luce delle LG ANAC per orientare le imprese nell'applicazione della nuova disciplina.

Inoltre, sempre nel mese di ottobre 2023, è stata pubblicato il documento di ricerca "*Nuova disciplina del whistleblowing e impatto sul d.lgs. 231/2001*" della Fondazione Nazionale dei Commercialisti.

Per tutto quanto sopra, il presente Regolamento disciplina le modalità di **Segnalazioni interne e esterne** all'Ente e, in particolare:

- definisce l'**ambito** di applicazione del processo di Segnalazione;
- identifica i **soggetti** che possono effettuare le Segnalazioni e che sono tutelati secondo le disposizioni del d.lgs. 24/2023;
- circoscrive l'**oggetto e i contenuti della Segnalazione** secondo le previsioni di cui al d.lgs. 24/2023;
- identifica e disciplina i **canali interni** attraverso cui effettuare la Segnalazione interna all'Ente (canale scritto e orale);
- identifica e descrive i canali e le condizioni attraverso cui è possibile effettuare la **Segnalazione esterna** (canale ANAC, divulgazione pubblica, denuncia all'Autorità);
- identifica e prescrive i **principi e le regole generali** che governano il processo di Segnalazione interno dell'Ente, nonché le conseguenze di eventuali "abusi" nell'utilizzo dei canali istituiti;
- definisce il processo di **gestione della Segnalazione** nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

Il sistema di whistleblowing, così definito, è disciplinato dalle disposizioni normative di cui al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Definizioni

Ai fini del presente Regolamento, si intendono per:

a. «**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

b. «**informazioni sulle violazioni**»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito dell'Ente, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

c. «**segnalazione**» o «**segnalare**»: la comunicazione, scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

d. «**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'art. 4;

e. «**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7;

f. «**divulgazione pubblica**» o «**divulgare pubblicamente**»: 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;

g. «**persona segnalante**» (anche: «**whistleblower**»): la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

h. «**facilitatore**»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

i. «**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali

attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
j. «**persona coinvolta**»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
k. «**ritorsione**»: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
l. «**seguito**»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
m. «**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
n. «**ANAC**»: Autorità Nazionale Anti Corruzione.

1. I soggetti del sistema di Segnalazione: i ruoli previsti

1) SEGNALANTE: È la persona fisica che effettua la Segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Nel rispetto della normativa, il presente Regolamento si applica ai soggetti che si trovino, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con l'Ente, pur non avendo la qualifica di dipendenti e, seppur a determinate condizioni, a coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'Ente (in fase di trattative precontrattuali), nonché a coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.

Ai sensi dell'art. 3, comma 3, d.lgs. 24/2023, i Segnalanti sono:

a) i **dipendenti delle amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
b) i **dipendenti degli enti pubblici economici**, degli **enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico** ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile, delle **società in house**, degli **organismi di diritto pubblico** o dei concessionari di pubblico servizio;
c) i **lavoratori subordinati di soggetti del settore privato**, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
d) i **lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
e) i **lavoratori o i collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
f) i **liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
g) i **volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per l'Ente;
h) gli **azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo**, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

La tutela è, altresì, riconosciuta oltre ai suddetti soggetti che effettuano Segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal Segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambio del processo di Segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o denunciante.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, d.lgs. 24/2023, le misure di protezione si applicano anche:
- al facilitatore: è la persona fisica operante all'interno del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, che assiste la persona Segnalante nel processo di Segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata,
- **alle persone del medesimo contesto lavorativo:** sono le persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante, e sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro: sono le persone che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che hanno con la medesima un rapporto abituale e corrente. In tale fattispecie ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate;
- agli enti di proprietà del Segnalante: sono ricompresi sia i casi in cui il Segnalante è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi;
- agli enti presso il quale il Segnalante lavora: ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo;
- agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante: si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il Segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio.
2) SEGNALATO – PERSONA COINVOLTA: È il soggetto (persona fisica o giuridica) nei confronti del quale viene attribuita la violazione segnalata da parte del Segnalante.
3) FUNZIONE WHISTLEBLOWING: È il responsabile individuato ai sensi del D.lgs. 24/2023 come destinatario delle Segnalazioni del presente Regolamento. La Funzione Whistleblowing è costituita dall'Organismo di Vigilanza.
4) ISTRUTTORE: Soggetto che fa parte della struttura di supporto della Funzione Whistleblowing, eventualmente indicato, che è coinvolto nell'analisi della Segnalazione e nella eventuale istruttoria. Ha accesso a tutte le informazioni inserite nelle Segnalazioni se autorizzato dalla Funzione Whistleblowing ed è soggetto ai medesimi vincoli di riservatezza.

2. Ambito oggettivo di applicazione

Sono oggetto di Segnalazione da parte del Segnalante esclusivamente le condotte di seguito elencate:

- Le condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o le violazioni delle previsioni del modello di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nell'art. 2, comma 1, nn. 3, 4, 5 e 6, d.lgs. 24/2023.

Cosa NON può essere oggetto di Segnalazione:

1. le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività (maladministration);
2. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità

giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, ecc.).

3. le Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. 24/2023.
4. le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'UE.

Oggetto della Segnalazione

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di Segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

La Segnalazione deve contenere una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione della tipologia della violazione, delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti, facendo emergere quanto più possibile:

- la tipologia di violazione segnalata;
- la lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Ente;
- le ragioni connesse al contesto lavorativo del Segnalante.

Infatti, le violazioni segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del **CONTESTO LAVORATIVO**. Per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, nel corso delle quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di Segnalazione.

La tutela delle persone Segnalanti si applica anche qualora la Segnalazione interna avvenga nei seguenti casi:

a) quando il rapporto giuridico **non è ancora iniziato**, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

b) durante il **periodo di prova**;

c) **successivamente** allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La Segnalazione deve essere effettuata in buona fede, deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie.
La Segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale del Segnalante.
Non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.
Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti. È espressamente vietato l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria e/o con finalità puramente diffamatorie o calunniose.
Risulta comunque indispensabile che la Segnalazione presentata sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti; deve contenere tutte le informazioni e i dati conosciuti dal Segnalante (le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione, la descrizione del fatto), per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita (indicazione delle generalità se conosciute o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati).
È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto dei Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

3. Modalità di presentazione della Segnalazione interna

L'Ente ha attribuito la gestione delle Segnalazioni alla Funzione Whistleblowing, costituita dall'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001.
Nel caso in cui la Segnalazione pervenga tramite canali diversi da quelli sotto citati e/o a soggetti non competenti, e nella Segnalazione medesima sia indicato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, oppure tale volontà sia desumibile dalla comunicazione pervenuta, vi è obbligo per il soggetto ricevente di inoltrare con immediatezza, entro 7 giorni dal ricevimento, la Segnalazione e l'eventuale documentazione di supporto ricevuta, utilizzando i canali whistleblowing qui indicati, dandone contestuale notizia al Segnalante.
Il Segnalante deve inviare la Segnalazione tramite uno dei canali istituiti dall'Ente: canale scritto o orale.
Le Segnalazioni possono essere presentate secondo una delle seguenti modalità:

1. **SEGNALAZIONE SCRITTA TRAMITE IL SERVIZIO POSTALE**: tramite lettera cartacea in busta chiusa indirizzata a: Funzione Whistleblowing della Fondazione ITS Academy e Turismo, all'indirizzo espressamente indicato nel sito della Fondazione presso la sede dell'Organismo di vigilanza nominato, che all'esterno rechi la dicitura espressa "NON APRIRE - RISERVATA PERSONALE – WHISTLEBLOWING";

2. **SEGNALAZIONE ORALE TRAMITE SISTEMA DI MESSAGGISTICA VOCALE**: tramite registrazione di messaggio vocale sulla segreteria telefonica del numero di telefono affidato alla Funzione Whistleblowing;
3. **SEGNALAZIONE ORALE TRAMITE INCONTRO DEDICATO:** solo se richiesto dal Segnalante, incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dalla Funzione Whistleblowing.

Per le Segnalazioni tramite il servizio postale il Segnalante in via preferenziale utilizza la modulistica che qui si allega, da inviare al seguente indirizzo: Funzione Whistleblowing della Fondazione ITS Academy e Turismo, all'indirizzo espressamente indicato nel sito della Fondazione presso la sede dell'Organismo di vigilanza nominato, che all'esterno rechi la dicitura espressa "NON APRIRE - RISERVATA PERSONALE – WHISTLEBLOWING".
Nel caso in cui la Segnalazione venga inviata alla sede della Fondazione, si garantisce che la stessa sarà messa a disposizione della Funzione Whistleblowing entro i 7 giorni previsti.
Il modulo deve essere compilato dal Segnalante in tutte le sue parti, al fine di fornire alla Funzione Whistleblowing tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della Segnalazione.
Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la Segnalazione venga inserita in una busta chiusa, i dati del Segnalante all'interno di una diversa busta chiusa ed entrambe le buste devono poi essere inserite all'interno di una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura "NON APRIRE – RISERVATA PERSONALE – WHISTLEBLOWING".
La Funzione Whistleblowing registra la Segnalazione sul registro delle Segnalazioni whistleblowing fornendo una numerazione progressiva per ciascuna Segnalazione.
Il contenuto della Segnalazione e il nominativo del soggetto Segnalante saranno inseriti in una busta chiusa al cui esterno verrà indicato solo il numero progressivo di Segnalazione.

Per le Segnalazioni tramite il canale orale è istituito un sistema di registrazione di messaggistica vocale.
Viene fornito dall'Ente alla Funzione Whistleblowing un telefono e una sim telefonica dedicata alla ricezione delle Segnalazioni orali di cui al presente Regolamento. Al numero telefonico verrà data adeguata pubblicità e informazione.
Sull'utenza telefonica viene attivata a cura dell'Ente la segreteria telefonica, con registrazione di messaggio con presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa.
La segreteria così attivata consente l'acquisizione delle Segnalazioni orali.
La Funzione Whistleblowing, con cadenza definita, verificherà la presenza di messaggi sul sistema di segreteria telefonica.
Ricevuta una segnalazione orale, la Funzione Whistleblowing provvederà a trascrivere il contenuto della Segnalazione ricevuta nel registro delle Segnalazioni orali, in caso di consenso ottenuto dal Segnalante.

Viene, inoltre, chiesto il consenso del Segnalante e un punto di contatto se il Segnalante volesse ricevere la trascrizione da verificare, rettificare, confermare nei casi di legge. Nel caso in cui venga richiesta la trascrizione della Segnalazione, il contenuto della Segnalazione trascritta e il nominativo del soggetto Segnalante saranno inseriti in una busta chiusa al cui esterno verrà indicato solo il numero progressivo di Segnalazione.

Segnalazione tramite incontro diretto con la Funzione Whistleblowing
Solo se richiesto dal Segnalante, la Funzione Whistleblowing potrà fissare un incontro diretto entro un termine ragionevole, in luogo stabilito, previa presentazione dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa.
Dell'incontro viene redatto apposito verbale che verrà conservato con le modalità previste per la conservazione delle Segnalazioni scritte. La persona Segnalante può verificare, rettificare, confermare il verbale dell'incontro mediante sottoscrizione del verbale.

Archivio delle Segnalazioni
La responsabilità della gestione dell'archivio delle Segnalazioni, **cartacee e orali**, e della relativa documentazione è a cura della Funzione Whistleblowing attraverso un archivio cartaceo con accesso riservato al personale della Funzione Whistleblowing, collocato presso gli uffici dell'Ente in armadio dedicato provvisto di chiusura, le cui chiavi sono nell'esclusiva disponibilità della Funzione Whistleblowing.
Presso l'archivio cartaceo sono custoditi il registro delle Segnalazioni cartacee e il registro delle Segnalazioni orali verbalizzate formalmente, le Segnalazioni cartacee e quelle orali verbalizzate formalmente, i nominativi dei Segnalanti, nonché tutti gli accertamenti istruttori del caso.
Le segnalazioni ricevute oralmente dalla Funzione Whistleblowing nel corso dell'**incontro** con il Segnalante sono verbalizzate formalmente, verificate e sottoscritte dal Segnalante e sottoposte alle medesime modalità e termini di conservazione delle Segnalazioni cartacee e orali sopra descritte.

Qualora la Funzione Whistleblowing si trovi in posizione di **conflitto di interessi**, la Segnalazione sarà gestita da un soggetto, di volta in volta individuato, idoneo a sostituire la Funzione nella gestione e analisi della Segnalazione. Tale soggetto sarà sottoposto ai medesimi obblighi di riservatezza della Funzione Whistleblowing la cui violazione è punita a livello disciplinare.

4. Attività di gestione e accertamento delle Segnalazioni interne.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate alla Funzione Whistleblowing, che dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per l'accertamento delle violazioni rappresentate.
Nel caso di invio di una **Segnalazione, cartacea o orale**, la Funzione Whistleblowing comunica al Segnalante la presa in carico della Segnalazione ai recapiti da lui forniti all'interno della

Segnalazione entro **sette giorni** dalla ricezione della Segnalazione stessa. Nell'ipotesi in cui il Segnalante non fornisca alcun recapito a cui essere ricontattato, sarà impossibile comunicargli la presa in carico e il seguito della Segnalazione.
Nell'ipotesi in cui la Segnalazione risulti **inammissibile**, la Funzione Whistleblowing procede all'archiviazione della stessa e poi provvede a comunicarne l'esito al Segnalante.
La Segnalazione è considerata **inammissibile** per:

a) assenza della lesione all'interesse o all'integrità dell'Ente;
b) incompetenza della Funzione Whistleblowing sulle questioni segnalate ai sensi del d.lgs. 24/2023;
c) infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare l'avvio di specifici accertamenti;
d) finalità palesemente emulativa;
e) contenuto generico della Segnalazione da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione corredata da documentazione irrilevante;
f) produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di violazioni previste dal d.lgs. 24/2023.

Qualora la Segnalazione **non sia adeguatamente circostanziata**, la Funzione Whistleblowing può chiedere al Segnalante di integrarla. In mancanza di integrazioni entro il termine assegnato dalla Funzione Whistleblowing, o in presenza di integrazioni insufficienti e negli altri casi previsti dalle lettere precedenti, la Funzione Whistleblowing procede all'archiviazione, comunicando tale archiviazione al Segnalante mediante le modalità indicate dal Segnalante nella Segnalazione.
Nel caso in cui la Segnalazione sia ritenuta **ammissibile**, la Funzione Whistleblowing provvede a svolgere tutte le opportune attività istruttorie.
Laddove l'Ente intenda creare un gruppo di lavoro dedicato per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle Segnalazioni oggetto del presente Regolamento (ruolo di **Istruttore**), questo sarà composto da soggetti in possesso di competenze trasversali rispetto ai principali compiti e attività dell'Ente ed i componenti saranno identificati in apposito atto organizzativo che verrà reso noto ai dipendenti. Tale personale dovrà essere debitamente formato sui contenuti di cui al D.lgs. 24/2023 ed è soggetto agli obblighi di riservatezza ivi previsti, la cui violazione è punita a livello disciplinare.
Qualora, all'**esito dell'attività istruttoria** la Segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, la Funzione Whistleblowing, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

1) a comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo dell'Ente ed al responsabile dell'ufficio di appartenenza dell'autore della violazione, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
2) a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge.

La Funzione Whistleblowing, a conclusione degli accertamenti, e comunque entro **tre mesi** dal ricevimento della Segnalazione, informa dell'esito o dello stato di avanzamento del procedimento il Segnalante, con comunicazione scritta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo politico dell'Ente può autorizzare la Funzione Whistleblowing ad estendere i predetti termini a fronte di richiesta motivata da parte della Funzione Whistleblowing.
La Funzione Whistleblowing potrà trasmettere gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della Segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del Segnalante.

Le **Segnalazioni effettuate in forma anonima** sono quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante. Le stesse saranno prese in considerazione dalla Funzione Whistleblowing solo se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es. indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).
La Funzione Whistleblowing comunicherà l'esito della valutazione di ammissibilità al Segnalante con le modalità indicate dal Segnalante in sede di presentazione della Segnalazione.

5. Modalità di presentazione delle Segnalazioni esterne.

CANALE ESTERNO ANAC

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna, avvalendosi del canale esterno attivato presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, raggiungibile all'indirizzo https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing, ove, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023:

- il canale di segnalazione interna non è attivo;
- ha già effettuato una Segnalazione interna e la medesima non ha avuto seguito;
- 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 estorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, con le modalità definite da ANAC con proprie linee guida disponibili sul sito dell'Autorità.

DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica ("*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*") beneficia della protezione prevista dal D.lgs.

24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni, previste dall'art. 15, D.lgs. 24/2023:

- ha già effettuato una Segnalazione interna e/o ad ANAC senza ricevere riscontro;
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che non possa avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

DENUNCIA ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA O CONTABILE

Il D.lgs. 24/2023 riconosce anche la facoltà al Segnalante di denuncia delle condotte illecite configurabili come reati direttamente all'Autorità Giudiziaria competente.

In sostanza, il lavoratore può decidere di rivolgersi direttamente all'Autorità senza obbligo preventivo della Segnalazione whistleblowing.

6. Forme di tutela e misure di protezione

Il D.lgs. 24/2023 prevede i seguenti tipi di tutela:

1. la tutela della **riservatezza** del Segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione;
2. la tutela da eventuali **misure ritorsive** adottate dall'Ente in ragione della Segnalazione, e le condizioni per la sua applicazione;
3. le **limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni;
4. la previsione di **misure di sostegno** da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Le misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023 si applicano al ricorrere delle 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 del d.lgs. 24/2023;

b) la Segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023.

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

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al d.lgs. 24/2023 non sono garantite e alla persona Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, anche in ipotesi di Segnalazioni anonime, se la persona Segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Il Segnalante, i soggetti menzionati nella Segnalazione, i colleghi di lavoro, i facilitatori, gli enti del

Segnalante non possono subire alcuna ritorsione.

Tutela della riservatezza

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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Dalla previsione dell'obbligo di riservatezza derivano una serie di corollari:

1. la Segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
2. l'Ente deve garantire la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle Segnalazioni ad altre Autorità competenti.

La riservatezza della persona coinvolta o menzionata viene garantita anche:

- nel caso di Segnalazioni effettuate in forma orale attraverso sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- quando la Segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dall'Ente;
- quando la Segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle Segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo e in ogni caso entro sette giorni.

La tutela dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante.

Non è punibile il soggetto (persona fisica o giuridica) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata. In tale ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

7. Tutela da discriminazioni e ritorsioni

Eventuali comportamenti adottati in violazione delle misure di tutela del Segnalante e/o di altri soggetti protetti dal D.lgs. 24/2023, nonché l'adozione di misure discriminatorie, ritorsive o sleali nei confronti dello stesso, potranno dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Il D.lgs. n. 24/2023 disciplina le comunicazioni ad ANAC delle ritorsioni che i soggetti ritengono di

aver subito a causa della Segnalazione effettuata.
L'Ente promuove, a tutela dei Segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla Segnalazione degli illeciti nell'ambito di percorsi di formazione dedicati.
Costituisce ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato quale effetto provocato in via diretta o indiretta dalla ritorsione ed insito nel contenuto della ritorsione stessa.
Esempi di ritorsioni previste dal D.lgs. 24/2023 sono:
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 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.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni.
Per godere della protezione:
a) il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
b) la Segnalazione è stata effettuata secondo quanto previsto dal Capo II del D.lgs. 24/2023;
c) è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione effettuata e le misure ritorsive subite.
Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le voci di corridoio. Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.
Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione delle responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento

delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

8. Trattamento dei dati personali

L'Ente garantisce la protezione dei dati personali raccolti per le finalità del presente Regolamento, applicando le misure richieste dall'art. 13, D.Lgs. 24/2023.
Il trattamento è effettuato ai sensi dell'art. 6 GDPR per l'adempimento degli obblighi di legge. Ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. a) del GDPR, è necessario raccogliere il consenso dell'interessato per poter rilevare l'identità del Segnalante, nel caso di attivazione del procedimento disciplinare da parte dell'Ente contro il presunto autore della condotta segnalata, qualora l'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare.
L'Ente, prima dell'inizio del trattamento, effettua una valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 GDPR per documentare e valutare le misure di sicurezza applicate al canale di Segnalazione interno.
La valutazione di impatto descrive le modalità adottate per informare gli interessati ai sensi dell'art. 13-14 GDPR. La valutazione di impatto documenta i casi in cui sia necessario raccogliere il consenso per il trattamento dei dati personali.
In fase di raccolta, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.
La Funzione Whistleblowing e gli eventuali delegati sono autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 2 quaterdecies, D.Lgs. 196/2003.
I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
Qualora vi dovesse essere la necessità di individuare il responsabile esterno del trattamento dei dati personali, lo stesso è nominato attraverso atto di nomina ai sensi dell'art. 28 GDPR.

9. La conservazione dei dati

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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza della normativa applicabile.
La valutazione di impatto sul trattamento dei dati personali individua eventuali altri tempi di conservazione dei dati sulla base dei processi applicabili.

10. Sistema di responsabilità

L'Ente vieta qualsiasi forma di ritorsione - atto o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causa o possa causare danno - connessa alla Segnalazione effettuata.
Le violazioni degli obblighi previsti dal presente Regolamento configurano responsabilità disciplinare.
In particolare, sono disciplinarmente sanzionate le ritorsioni, le ipotesi in cui la Segnalazione sia stata ostacolata o sia stato tentato di ostacolarla, la violazione dell'obbligo di riservatezza, la mancanza di verifica ed analisi delle Segnalazioni ricevute, le Segnalazioni manifestamente opportunistiche effettuate al solo scopo di diffamare e/o calunniare il denunciato o altri soggetti.
Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Regolamento e, in generale, dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, co. 4, del Codice Civile.
In conformità a quanto previsto dall'art. 18 del d.lgs. 24/2023, presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone Segnalanti.
Si rinvia al D.lgs. 24/2023 per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento.

ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:
- da euro 10.000 a euro 50.000 in caso di condotte ritorsive o di comportamenti ostativi all'accertamento della segnalazione o in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- da euro 10.000 a euro 50.000 in caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione, di mancata adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero in caso di adozione di procedure non conformi alla normativa;
- da euro 500 a euro 2.500 in caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

11. Disposizioni finali

Il presente Regolamento whistleblowing, nonché i profili di tutela del Segnalante, saranno sottoposti a revisione periodica annuale da parte della Funzione Whistleblowing per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e collaboratori.
Il presente Regolamento è trasmesso alle organizzazioni sindacali.
L'Ente cura la massima diffusione e la formazione inerente il presente Regolamento.
Le informazioni sulle procedure di whistleblowing attivate dall'Ente sono consultabili e accessibili a tutte le parti interessate, compresi tutti i potenziali whistleblower, nella pagina web del sito istituzionale dell'Ente.

Allegato 1

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE INTERNA IN FORMA CARTACEA

I soggetti che intendono segnalare le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo possono utilizzare questo modello di Segnalazione.

La segnalazione cartacea va presentata alla Funzione Whistleblowing a mezzo missiva in busta chiusa, inviata per posta indirizzata a: Funzione Whistleblowing della Fondazione ITS Academy e Turismo, all'indirizzo espressamente indicato nel sito della Fondazione presso la sede dell'Organismo di vigilanza nominato, che all'esterno rechi la dicitura espressa "NON APRIRE - RISERVATA PERSONALE – WHISTLEBLOWING";

INFORMAZIONI UTILI:

- **Per presentare la Segnalazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un unico canale.**
- **Non vanno presentate duplicazioni della stessa Segnalazione.**
- **Le Segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate ai sensi del D.lgs. 24/2023 e sono trattate come Segnalazioni ordinarie. Le Segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del Segnalante ai fini di acquisire le eventuali tutele e misure di protezione per le ritorsioni.**

Vuoi fornire le tue informazioni identificative?	□ Sì □ No
Cognome e nome del segnalante	
Qualifica del segnalante	□ i **dipendenti dell'ente;** □ i **lavoratori autonomi**; □ **liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso l'Ente; □ **volontari e/o tirocinant**i, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per l'Ente; □ **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo**, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto; □ **altro**:_____
Ente in cui si è verificata la condotta illecita	
Data (anche presunta) in cui si è verificato il fatto	
Luogo in cui si è verificato il fatto	
Recapiti per contatto e notifica tempistiche ed esito del procedimento	

Descrizione del fatto in maniera dettagliata (condotta ed evento)	
Tipologia della violazione	□ **Violazione del diritto nazionale** □ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni delle previsioni del modello di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nell'art. 2, comma 1, nn. 3, 4, 5 e 6, d.lgs. 24/2023.
Attualità della condotta	□ La condotta illecita si è conclusa □ La condotta illecita è ancora in corso o si verifica ripetutamente □ La condotta illecita sta per verificarsi
Le ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati	
Interesse dell'ente	

Autore/i della violazione	
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo	
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione	
Ha già presentato altre segnalazioni sui medesimi fatti?	□ Sì □ No □ Corte dei Conti □ Autorità giudiziaria □ Polizia □ Carabinieri □ Guardia di Finanza □ Ispettorato per la Funzione pubblica □ Altre Forze di Polizia Esito segnalazione: ……
Con quali modalità vuoi essere contattato?	
Nel caso in cui venga avviato un procedimento disciplinare (la cui contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione) e la conoscenza della tua identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, acconsenti a rivelare la tua identità?	□ Acconsento □ Non acconsento
Acconsenti a rivelare, direttamente o indirettamente, la tua identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni?	□ Acconsento □ Non acconsento

Luogo, data

_____

Firma (nel caso in cui siano stato fornite le indicazioni nominative)

_____