

Istituto Povere Figlie delle Sacre Stimmate
Via del Forte Trionfale 26 - 00135 Roma

ATTO ORGANIZZATIVO INTERNO PER LA GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING

(Versione del 04/12/2023)

**Istituto Povere Figlie delle Sacre
Stimmate**

C.F. 02640920589

PEC:

*istitutopoverefigliedellesacrestimmate
@legalmail.it*

Sede Legale
Via del Forte Trionfale 26,
00135 - Roma

ATTO ORGANIZZATIVO INTERNO PER LA GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING

Indice

1. Scopo.....	3
2. Fonti	4
3. Portata.....	4
4. Definizioni.....	4
5. Applicabilità	5
5.1. Soggetti Segnalanti tutelati	5
5.2. Ambito oggettivo delle segnalazioni	7
5.3. Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul Whistleblowing	7
6. I canali di segnalazione	7
6.1. I canali di segnalazione interna	8
6.2. Segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche e denuncia all'autorità giurisdizionale e contabile.....	9
7. L'invio della Segnalazione	10
7.1. Avviso di ricevimento e tempistiche	10
7.2. Comunicazione al segnalante	10
7.3. Comunicazione al soggetto segnalato	10
7.4. L'Istruttoria	11
7.5. Collaborazione alle indagini	11
8. Tutela della riservatezza	12
9. Misure di Protezione	13
9.1. Tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione (interna o esterna), divulgazione pubblica o denuncia effettuata.	13
9.2. Misure di sostegno	15
9.3. Responsabilità e limitazione di responsabilità del Whistleblower.....	15
10. Revisione dell'Atto Organizzativo.....	15

1. Scopo

Il whistleblowing è l'atto di segnalare un sospetto o un rischio di illecito. Gli studi e l'esperienza dimostrano che una buona parte degli illeciti giunge all'attenzione dell'organizzazione interessata attraverso le segnalazioni di persone interne o vicine all'organizzazione stessa.

Per tali ragioni sempre più organizzazioni prendono in considerazione l'introduzione o il miglioramento delle politiche e dei processi interni di whistleblowing in risposta alle normative o su base volontaria.

L'Unione Europea con la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, ha voluto creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli stati membri. L'Italia è intervenuta sul punto attuando la Direttiva Europea con D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Con l'adozione del presente Regolamento, l'Istituto Povere Figlie delle Sacre Stimmate (di seguito anche "Istituto") ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative.

Questo Regolamento fornisce le informazioni per rendere accessibile a tutti i destinatari della normativa il meccanismo interno adottato dall'Istituto Povere Figlie delle Sacre Stimmate al fine di consentire la segnalazione di comportamenti effettivi o sospetti o di irregolarità all'interno dell'Istituto.

Il documento è progettato per descrivere il canale predisposto per quei casi in cui la persona segnalante ritiene che, per qualsiasi motivo, le procedure di reclamo esistenti non abbiano o non possano risolvere il problema.

Il sistema di gestione delle segnalazioni di whistleblowing adottato dall'Istituto mira a ottenere i seguenti risultati:

- Incoraggiare e facilitare la segnalazione di illeciti, dimostrando l'impegno dell'organizzazione a prevenirli e affrontarli;
- Sostenere e proteggere i soggetti segnalanti e le altre parti interessate coinvolte incoraggiando le persone a farsi avanti tempestivamente con le segnalazioni di illeciti;
- Garantire che le segnalazioni di illeciti siano trattate in modo corretto e tempestivo riducendo e prevenendo ogni trattamento pregiudizievole dei segnalanti e degli altri soggetti coinvolti;
- Migliorare la governance incoraggiando una cultura di apertura, trasparenza, integrità e responsabilità;
- Ridurre i rischi di commissione di illeciti.

Ciò comporta la realizzazione di numerosi vantaggi per l'Istituto, quali:

- La possibilità di identificare e affrontare gli illeciti tempestivamente;
- Il prevenire o ridurre al minimo la perdita di beni e favorendo il recupero di quelli perduti;
- La capacità di garantire la conformità alle politiche, alle procedure e agli obblighi legali e sociali della stessa;
- La possibilità di attrarre e trattenere il personale impegnato nei valori e nella cultura che l'Istituto Povere Figlie delle Sacre Stimmate ha scelto di darsi;
- La capacità di dimostrare agli utenti, alle autorità di regolamentazione e a tutte le altre parti interessate che l'Istituto si è dotata di pratiche di governance solide ed etiche.

2. Fonti

Questo Regolamento è scritto al fine di dare attuazione, nell'ambito operativo dell'Istituto, alle seguenti fonti normative e regolamentari:

- Direttiva UE 2019/1937 (Direttiva Whistleblowing);
- D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

3. Portata

Il Regolamento di Whistleblowing si applica a tutti i soggetti espressamente indicati al seguente paragrafo 5.1 Soggetti segnalanti tutelati.

Questo Regolamento non è progettato per riconsiderare le questioni che sono già state affrontate nell'ambito di molestie, reclami, procedure disciplinari o di altro tipo, a meno che il rispettivo processo non sia stato seguito correttamente o completamente.

4. Definizioni

Ai fini del presente Regolamento, si intendono per:

«**violazioni**»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Istituto, come meglio specificato nel paragrafo 5.2 "Ambito oggettivo delle segnalazioni".

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

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

«**segnalazione interna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;

«**segnalazione esterna**»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;

«**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;

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

«**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;

«**contesto lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti descritti nel paragrafo 5.1 attraverso i 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;

«**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;

«**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;

«**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;

«**riscontro**»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

«**funzione di gestione autorizzata**»: è il soggetto autorizzato dall'Istituto Povere Figlie delle Sacre Stimmate alla ricezione e gestione della segnalazione. La funzione di gestione autorizzata può decidere di esternalizzare il processo di gestione delle segnalazioni al fine di garantirne l'imparzialità.

5. Applicabilità

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e l'Istituto nel quale opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

5.1. Soggetti segnalanti tutelati

Il presente Regolamento, a seguire, descrive i soggetti individuati dal D.lgs. 24/2023 come soggetti segnalanti tutelati. In particolare, possono effettuare le segnalazioni e sono protetti da eventuali ritorsioni:

- **Lavoratori subordinati**, ivi compresi i:
 - lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n. 81/2015. Si tratta, ad esempio, di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato, lavoro accessorio.
 - lavoratori che svolgono prestazioni occasionali.
- **Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l'Istituto**, compresi i:
 - lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017. Questi includono, ad esempio, i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come architetti, geometri etc.
 - titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 n. 3 del c.p.c. ossia i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Ad esempio, avvocati, ingegneri che prestano la loro

attività lavorativa per l'Istituto organizzandola autonomamente (rapporto parasubordinato).

- titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015. Si tratta – ai sensi del co. 1 della citata norma - delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro” (c.d. “etero-organizzazione”).
- **Liberi professionisti e consulenti** che prestano la propria attività presso l'Istituto;
- **Tirocinanti, retribuiti e non retribuiti**, che prestano la propria attività presso l'Istituto;
- **Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;

Le tutele riconosciute a questi soggetti sono estese anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante. Tra tali soggetti vanno ricompresi:

- ❖ **Il facilitatore:** A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.
- ❖ **Le persone del medesimo contesto lavorativo che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.** L'espressione “persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante” si riferisce, a 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, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori. Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso.
- ❖ **I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante.** Diversamente da quanto visto sopra, nel caso di colleghi di lavoro il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.
- ❖ **Gli enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica o per i quali dette persone lavorano e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di tali soggetti.** È infatti possibile che le ritorsioni siano poste in essere anche nei confronti di persone giuridiche di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo. Si pensi, ad esempio, all'annullamento della fornitura di servizi nei confronti di uno di tali soggetti, all'inserimento in una black list o al boicottaggio.

Tuttavia, per rendere applicabili le tutele, a tale requisito deve accompagnarsi l'intrattenere un rapporto “abituale e corrente” con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “comunanza”, di amicizia fra le parti. In tali casi quindi ci si riferisce solo alle attività che vengono svolte nel presente e non anche a quelle passate.

5.2. Ambito oggettivo delle segnalazioni

Le violazioni che possono essere segnalate (e oggetto di denuncia e divulgazione pubblica) sono tassativamente individuate in comportamenti, atti, od omissioni che consistono in violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'Unione Europea. Tra le violazioni del diritto nazionale rientrano:

- illeciti amministrativi;
- illeciti civili;
- illeciti contabili;
- illeciti penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01 o violazioni dei modelli organizzativi.

Le violazioni del diritto dell'unione Europea sono indicate nell'art. 2 del D.lgs. 24/23.

5.3. Ambito oggettivo delle segnalazioni

Il legislatore non ha specificato ciò che non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.

Tali esclusioni, pertanto, vanno tenute in debita considerazione e comprendono le categorie generali di:

- 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. Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea e delle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. La segnalazione di dette violazioni rimane, pertanto, esclusa dall'ambito di applicazione del D.lgs. n. 24/2023, come anche quelle, come detto, previste in altre discipline speciali che regolano il whistleblowing in specifici settori;
- alle 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'Unione europea. Al contrario il D.lgs. n. 24/2023 si applica ai contratti aggiudicati nei settori della difesa e sicurezza diversi da quelli espressamente esclusi dalle sopra citate normative.

6. I canali di segnalazione

I canali interni di Segnalazione (scritta, orale o di persona) garantiscono la riservatezza e sono affidati al "Comitato" composto dai seguenti esponenti dell'Ente:

- Legale Rappresentante - Suor Maria Encarnacion Lobato Perez
- Economa Generale - Suor Fabiola Papale
- Responsabile WB Esterno Incaricato - Dott. Jacopo Ferraro

Le Segnalazioni saranno gestite dal Responsabile Whistleblowing esterno da noi nominato, al fine di garantire l'anonimato del Segnalante qualora uno degli altri due componenti del Comitato fosse una persona coinvolta nella Segnalazione.

6.1. I canali di segnalazione interna

Il Segnalante può effettuare la segnalazione attraverso i seguenti canali di segnalazione interna:

E-mail: il segnalante può scrivere all'indirizzo *ipfsswhistleblowing@gmail.com* indicando nell'oggetto della e-mail "*Segnalazione di Whistleblowing*";

Faccia a faccia: il segnalante può richiedere un incontro con il Responsabile Whistleblowing autorizzato scrivendo all'indirizzo *ipfsswhistleblowing@gmail.com*; il Responsabile documenterà l'incontro tramite verbali accurati. Il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Lettera: le lettere dovrebbero essere ricevute in formato cartaceo o elettronico. Queste dovranno essere indirizzate al Responsabile Whistleblowing Dott. Jacopo Ferraro c/o Studio Ferraro, Viale dei Colli Portuensi 57 - 00151 Roma, recante la dicitura "Riservata personale".

I canali predisposti dall'Istituto, quindi, conformemente a quanto previsto dal D.lgs. 24/2003:

Garantiscono la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Consentono di effettuare segnalazioni:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche (indirizzo e-mail dedicato);
- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

I segnalanti devono utilizzare in un primo momento i canali di segnalazione interni per segnalare potenziali pratiche illecite, a condizione che le persone segnalanti ritengano che la segnalazione della potenziale pratica illecita possa essere efficacemente affrontata all'interno dell'organizzazione pertinente e che non vi sia alcun rischio di ritorsione.

Possono altresì verificarsi situazioni in cui il segnalante si senta a disagio nel rivelare la propria identità.

La persona segnalante può pertanto scegliere di segnalare la potenziale negligenza in forma anonima o non anonima.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Il Responsabile terrà un registro con l'elenco delle Segnalazioni registrando unicamente in ordine cronologico, la data della Segnalazione ed eventuale sintetica presentazione della Segnalazione garantendo comunque sostanziale anonimato.

La Segnalazione, la documentazione e comunque tutto il materiale trasmesso con la Segnalazione, nonché il verbale redatto dal Responsabile sono archiviate in un apposito archivio, se cartaceo, chiuso a chiave, se dematerializzato con accesso solo al Responsabile.

In caso di ricezione di Segnalazione anonime, il Responsabile tratta la segnalazione come ordinaria.

Il Responsabile che riceve le segnalazioni anonime è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e a conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione anonima.

6.2 Segnalazioni esterne, divulgazioni pubbliche e denuncia all'autorità giurisdizionale e contabile

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 24/23, il Whistleblower può effettuare una Segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo 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 a quanto previsto dal D.lgs. 24/23;
- b) il Whistleblower ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il Whistleblower 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) il Whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione esterna si effettua attraverso il sistema messo a disposizione dall'ANAC.

Sul sito di ANAC sono disponibili le informazioni necessarie relative alla segnalazione, al tipo di misure di protezione adottate, i canali, i contatti, le istruzioni di uso del canale etc.

Ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 24/23, il Segnalante beneficia della protezione prevista dal D.lgs. n. 24/23 quando effettua una divulgazione pubblica se al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il 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.

Qualora il Whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni o esterni, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dall'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

7. L'invio della segnalazione

È necessario che la segnalazione sia fondata e il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte della funzione autorizzata a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità 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 di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Se il segnalante agisce in malafede e persiste nell'agire in malafede, saranno intraprese azioni disciplinari nei suoi confronti, con il coinvolgimento della "Casa" di appartenenza e della Direzione dell'Istituto.

7.1. Avviso di ricevimento e tempistiche

Alla persona segnalante deve essere inviato un avviso di ricevimento della segnalazione di potenziali irregolarità al più tardi entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione.

7.2. Comunicazione al segnalante

Il Responsabile autorizzato a ricevere le segnalazioni:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro al segnalante.

Un corretto seguito implica, in primo luogo, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste.

7.3. Comunicazione al soggetto segnalato

Nel caso in cui il (potenziale) illecito denunciato sia sostanziale e compiuto in buona fede, il soggetto segnalato dovrà essere informato dei suoi diritti. Il periodo per informare il soggetto segnalato non dovrebbe superare il periodo dell'indagine.

La notifica al soggetto segnalato sarà inviata tramite posta elettronica.

La notifica al soggetto segnalato può essere ritardata fintanto che sussiste il rischio oggettivo che possa compromettere la capacità di indagare efficacemente sulla questione o di raccogliere le prove necessarie.

L'Istituto informerà il soggetto segnalato non appena possibile con i seguenti dettagli:

- la questione segnalata dal whistleblower, senza divulgare l'identità del segnalante;
- una spiegazione del processo come definito da questo Regolamento;
- i diritti dell'interessato di seguito descritti.

I diritti dell'interessato devono essere tutelati per evitare danni alla reputazione o altre conseguenze negative. L'interessato ha diritto:

- a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale;
- alla presunzione di innocenza e ai diritti della difesa;
- ad essere ascoltato durante il processo di indagine e come tale ha diritto di correggere informazioni oggettivamente errate;
- ad accedere al proprio fascicolo, a condizione che l'identità della persona segnalante rimanga riservata;
- a sapere chi è a conoscenza del problema e di quali informazioni dispone;
- ad avere la loro identità protetta per tutto il tempo in cui l'indagine è in corso.

Questi diritti devono essere pienamente rispettati in ogni fase del processo successivo alla segnalazione iniziale di una potenziale violazione.

7.4. L'Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, la funzione interessata a ricevere e gestire le segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.

Le indagini sono completate il più rapidamente possibile senza comprometterne l'accuratezza, la qualità e la profondità.

La persona segnalante sarà informata dell'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Tuttavia, qualora non sia stato inviato tempestivamente al segnalante l'avviso di ricevimento, il ritardo è motivato dal Responsabile autorizzato alla gestione; il segnalante deve ricevere il riscontro al più tardi entro tre mesi dalla data di scadenza del periodo di sette giorni dell'avviso di ricevimento e motivare il caso in cui ragionevolmente ritenga che l'istruttoria avrà durata superiore ai tre mesi.

7.5. Collaborazione alle indagini

Tutti i dipendenti e gli esterni, come già dettagliato nel paragrafo 5.1 "soggetti segnalanti tutelati" che lavorano per l'Istituto Povere Figlie delle Sacre Stimmate devono collaborare a qualsiasi indagine fornendo tutte le informazioni richieste e rispondendo in modo veritiero e completo a tutte le domande pertinenti

nel corso dell'indagine. La mancata collaborazione a un'indagine può essere motivo di azione disciplinare applicabile.

8. Tutela della riservatezza

L'identità del Segnalante (e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità compresa la documentazione allegata alla Segnalazione) viene protetta e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. L'Istituto, in qualità di titolare del trattamento di dati, autorizza le persone che potenzialmente entrano in contatto con i dati oggetto del trattamento, fornendo agli stessi adeguata formazione in materia di protezione dei dati personali.

Al fine di garantire la massima riservatezza, l'accesso alla documentazione è consentito solo al Responsabile e il trattamento dei dati e delle informazioni viene improntato alla massima cautela. Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Inoltre, il Responsabile oscura i dati personali e le informazioni relativi ai soggetti la cui identità deve essere tenuta riservata, qualora per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Whistleblower 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 sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Whistleblower alla rivelazione della propria identità (con comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione).

È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi sopra descritta, e cioè nell'ambito del procedimento disciplinare, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni riservate è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Inoltre, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Whistleblower è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (e cioè obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari").

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza impone che le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono tale riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di Segnalazione (ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti).

La Segnalazione e la documentazione ad essa collegata sono, inoltre, sottratte al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013, nonché all'accesso di cui all'art.2-undecies comma uno, lett. f) del D.lgs. 196/2003.

Nell'ambito di una Segnalazione, la persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, (divulgazione pubblica o denuncia) non possono esercitare i diritti previsti dagli articoli dal 15 al 22 del Regolamento Europeo 679/2016. Alla persona coinvolta o menzionata nella Segnalazione è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del Segnalante.

Ove sia necessario invece coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o se indispensabili esterni all'amministrazione, il Responsabile non trasmette la Segnalazione a tali soggetti, ma solo 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 spossa risalire all'identità del Segnalante.

La tutela dell'identità è garantita anche a soggetti diversi dal Segnalante e cioè anche nella persona fisica segnalata, ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta). La tutela della riservatezza è garantita anche al facilitatore e comunque a persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella Segnalazione o nella divulgazione pubblica (es. i testimoni).

La riservatezza del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella Segnalazione va garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante (fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione, il caso in cui le Segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità Giudiziarie e alla Corte dei Conti).

Con riferimento alla divulgazione pubblica, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il Segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante, ad esempio, piattaforme web o social media o si sia rivolto ad un giornalista. Nel caso in cui colui che effettua la divulgazione non riveli la propria identità (es. utilizzando uno pseudonimo o un nickname nel caso di social) tali divulgazioni sono equiparabili alle segnalazioni anonime che vengono, se conosciute dall'Istituto, registrate e conservate come anonime dal Responsabile.

9. Misure di Protezione

9.1. Tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione (interna o esterna), divulgazione pubblica o denuncia effettuata.

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione.

Per ritorsione si intende "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" (art.2, comma 1 lettera m) Decreto n. 24/23).

La ritorsione comprende atti, provvedimenti, comportamenti e omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Affinché si possa configurare una ritorsione, è necessario uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la divulgazione e la denuncia il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica.

Di seguito, a titolo esemplificativo, alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni, ai sensi dell'art. 17 D.lgs. n. 24/23:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzione, 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 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;

La legge prevede una presunzione che determinati comportamenti nei confronti del Segnalante (persona denunciante o che effettua la divulgazione pubblica) siano stati posti in essere in ritorsione e l'inversione nell'onere probatorio in materia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Chi ritenga di aver subito una ritorsione, conseguente alla Segnalazione può comunicare la presunta ritorsione esclusivamente ad ANAC.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo, ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia, per i provvedimenti di loro competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabile all'accertamento delle ritorsioni, ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Le condizioni per l'applicazione della tutela delle ritorsioni sono le seguenti:

- il soggetto ha segnalato (denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica) in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo del decreto;
- la segnalazione (o divulgazione pubblica) è stata effettuata secondo le modalità previste;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Non sono sufficienti 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, a denunciare o a effettuare la divulgazione pubblica.

9.2. Misure di sostegno

Come previsto dal D.lgs. 24/23 (art.18), il Segnalante può usufruire delle misure di sostegno fornito dagli enti del Terzo settore, con istruzioni e informazioni reperibili sul sito internet di ANAC.

9.3 Responsabilità e limitazione di responsabilità del Whistleblower

Si intendono qui richiamante le disposizioni del D.lgs. 24/23 (art.20) inerenti le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

In particolare, non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma tre, del D.lgs. n. 24/23 o relative alla tutela del diritto di 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 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 ai sensi dell'articolo 16 del D.lgs. n. 24/23. Nel caso sopra descritto, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile e amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il Segnalante non incorre in alcune responsabilità anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

10. Revisione dell'Atto Organizzativo

Il presente atto organizzativo potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi o regolamentari ovvero a seguito di segnalazioni, contributi, suggerimenti pervenuti dagli *stakeholder*.