FONDAZIONE ASTI MUSEI

REGOLAMENTO RELATIVO ALLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E SISTEMA WHISTLEBLOWING

Edizione	Revisione	Motivazione
1		Prima emissione

1. Premessa: inquadramento normativo

Il whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale vengono segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

La *ratio* sottesa a tale strumento è quella di contribuire a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, individuando strumenti di tutela nei confronti di coloro che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

In Italia, ancora prima dell'introduzione del sistema whistleblowing, il decreto legislativo 231/2001, fin dal suo esordio, ha previsto, per gli enti dotati di Modelli di Organizzazione e Gestione (c.d. MOG 231), un sistema di Segnalazione di condotte illecite in virtù di quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d), del decreto medesimo, il quale richiede che i Modelli prevedano "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

Con riferimento ai lavoratori appartenenti al settore privato è stata emanata la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di Segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", con la quale il legislatore (oltre ad ampliare le sopra citate tutele previste per il pubblico dipendente), è intervenuto disciplinando per la prima volta il whistleblowing nel settore privato, introducendo all'art. 6 del Decreto 231 tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2-quater).

In virtù della novella legislativa, gli enti hanno dovuto procedere ad un'integrazione dei Modelli 231, al fine di prevedere misure volte ad assicurare il funzionamento di meccanismi whistleblowing e, in particolare:

- uno o più canali che consentano al Segnalante di presentare Segnalazioni circostanziate di condotte illecite e che garantiscano la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- almeno un canale alternativo di Segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato dall'ente, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Infine, il D. Lgs. n. 24/2023, emanato in attuazione della direttiva UE 2019/1937, ha ulteriormente ampliato e specificato il perimetro applicativo della normativa sul whistleblowing, replicando, per gli enti privati con numero di dipendenti inferiore a 50, quanto in sostanza già prevedeva la normativa precedentemente richiamata (cfr, infra, paragrafo 5). Il presente regolamento fa quindi espresso richiamo alle disposizioni ed alle definizioni recate dal citato decreto n. 24.

2. Finalità

La Fondazione, al fine di adeguarsi alla normativa sopra richiamata, ha inserito nel Modello ex D. Lgs. 231/2001 previsioni volte a disciplinare la tutela e le modalità di Segnalazione degli illeciti da parte di dipendenti o soggetti esterni della Fondazione.

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi, idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di *Segnalazioni interne* relative a ipotesi di condotte illecite *rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico*.

Il soggetto che, sensi degli artt. 4 e 5 del D. Lgs. n. 24/2023, è responsabile della gestione della segnalazione interna è l'Organismo di Vigilanza costituto in seno alla Fondazione.

In particolare, la Fondazione, con la presente procedura, intende:

- garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione, o comunque i

procedimenti disciplinari in caso di Segnalazioni effettuate in mala fede;
- tutelare adeguatamente il Segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione;
- assicurare per la Segnalazione un canale specifico, alternativo, indipendente e autonomo.

3. Ambito di applicazione

Il presente regolamento si applica:
- agli esponenti della Fondazione, e cioè ai componenti degli Organi Statutari;
- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- ai responsabili delle aree funzionali della Fondazione, cui spetta, tra l'altro, il compito specifico di conformare le azioni dell'ente al rispetto dei principi del Codice Etico, diffonderne la conoscenza fra i dipendenti e i collaboratori dell'ente nonché favorirne la condivisione;
- ai dipendenti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione;
- a chiunque abbia un rapporto di collaborazione con la Fondazione, compresi i consulenti e tutti coloro che entrano in rapporto con essa (collaboratori e fornitori);
- ai terzi che svolgano attività nell'interesse e/o a vantaggio della Fondazione, nonché a qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Fondazione al fine di effettuare la Segnalazione.

Vi sono quindi ricompresi, tra l'altro, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con la Fondazione, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

4. Responsabilità e diffusione

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione (MOG 231) adottato dalla Fondazione e, dunque, è approvata dal C.d.A. che, anche su eventuale proposta dell'OdV, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla.

È accessibile nel sito internet della Fondazione al seguente link https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/asti-musei/15689/report

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive della procedura.

5. Definizione di segnalante o whistleblower

Il termine "whistleblower" o segnalante indica il dipendente, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Fondazione, che riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (cfr. art. 3, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 24/2023).

La Fondazione - rientrando tra i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), del citato D. Lgs. n. 24/2023 (enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 unità, che non operano in settori "sensibili" e che abbiano adottato il MOG 231) - ha l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interno per le sole violazioni: i) dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/01; ii) del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. n. 231/01.

Attraverso la Segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e/o di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione aziendale, partecipando ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Fondazione.

Lo strumento contribuisce, infatti, a creare un senso di partecipazione e di appartenenza alla Fondazione, generato dal superamento del timore di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria Segnalazione.

6. Principi generali di riferimento

Le persone coinvolte nella presente procedura operano nel rispetto del sistema normativo,

organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

6.1. Garanzia di riservatezza e protezione

I Soggetti Segnalanti sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione, ritorsione o azioni simili, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. In via generale, per ritorsione si intende 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, come ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. (vedi, infra, paragrafo 7).

Tutte le funzioni/posizioni organizzative interessate dalla ricezione e trattamento delle Segnalazioni, devono garantire l'assoluta riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità delle persone segnalate e del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione.

La Fondazione, inoltre, assicura che nel corso della trattazione e gestione delle Segnalazioni saranno adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto Segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il Segnalato è inserito.

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 del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

6.2. Segnalazioni anonime

Fatto salvo quanto previsto per le Segnalazioni effettuate con metodo crittografico, le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentono di identificare il loro autore, ove circostanziate e ricevute attraverso i canali interni, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie, che, pur sempre possibili, non godono come tali delle specifiche tutele previste dal D. Lgs 24/2023.

L'OdV è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute, conservando la relativa documentazione.

6.3 Protezione del Segnalato dalle Segnalazioni in "mala fede"

Come ribadito dal Codice Etico adottato dalla Fondazione, tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al Segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in generale, la Fondazione garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in "malafede", censurando simili condotte ed informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

6.4 Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e la dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

7. Tutele del Segnalante e del Segnalato

7.1 Tutele del Segnalante o whistleblower

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione e delle eccezioni in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella Segnalazione, non può essere rivelata senza espresso consenso.

In tema di obbligo di riservatezza, si rinvia, per ogni utile approfondimento, a quanto espressamente previsto dall'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023.
Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie o ritorsioni s'intendono quelle indicate nell'art. 17, comma 4, del D. Lgs. n. 24/2023.
Le misure di protezione nei confronti del Segnalante si estendono anche alle persone indicate nell'art. 3, comma 5, del D. Lgs. n. 24/2023, e cioè:

i. al facilitatore (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);
ii. alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
iii. ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
iv. agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonchè agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di atti di ritorsione, si presume che gli stessi siano stati adottati a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

7.2 Tutele del Segnalato

In conformità con la normativa vigente, la Fondazione ha adottato le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).
Come già evidenziato, resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante in "mala fede", e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. L'oggetto della Segnalazione

Oggetto della Segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico adottato dalla Fondazione, ovvero altri comportamenti che possono generare reato o violazione del Modello.
Le Segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 adottato dalla Fondazione, da parte di esponenti della Fondazione nell'interesse o a vantaggio della medesima;
- violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti con esponenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio "contesto lavorativo", così come definito dall'art. 2, comma 1, lett. i) del D. Lgs. n. 24/2023 (es. fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale).
Le Segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle circostanziate, che riguardano fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti o basati su meri sospetti o voci correnti; 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 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.
Come già sottolineato, 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, oppure che riguardino lamentele di carattere personale.
Il Segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture della Fondazione.

9. Modalità di Segnalazione

Le Segnalazioni possono essere indirizzate all'OdV, ricorrendo, alternativamente, alle seguenti modalità:

A) in forma scritta, attraverso modalità informatiche (piattaforma online), ovvero tramite servizio postale.
B) in forma orale, attraverso sistemi di messaggistica vocale inseriti nella piattaforma informatica, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'OdV, fissato entro un termine ragionevole.

Qualora la segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dall'OdV, laddove il segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'OdV, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

9.1 Come effettuare una segnalazione

A1) Utilizzo della piattaforma informatica per le segnalazioni effettuate in forma scritta.

E' la modalità di utilizzo ritenuta preferibile, in quanto, tramite il sistema di crittografia, non consente di rilevare l'identità del segnalante ed al contempo permette una più facile e snella gestione della Segnalazione.
Accedendo al link https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/FONDAZIONE-ASTI-MUSEI viene aperta una pagina nella quale si può scegliere se inviare la segnalazione in forma scritta o orale.
Optando per la segnalazione in forma scritta, viene aperta una ulteriore pagina nella quale sono richieste informazioni di carattere generale: descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione; le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere

i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività); gli eventuali documenti a supporto della Segnalazione; l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione; ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
Attraverso il canale informatico, e quindi tramite il software, il Segnalante verrà guidato in ogni fase della segnalazione e gli verranno richiesti, al fine di circostanziare al meglio la stessa, una serie di campi da compilare obbligatoriamente rispettando i requisiti richiesti.

A2) Utilizzo del canale postale per le segnalazioni effettuate in forma scritta.
La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla Segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata all'OdV -whistleblowing".

B1) Utilizzo della piattaforma informatica per le segnalazioni effettuate in forma orale
Ha le stesse caratteristiche della piattaforma informatica utilizzata per le Segnalazioni effettuate in forma scritta. Si differenzia unicamente, in quanto è possibile attivare una casella vocale per effettuare la Segnalazione.
La voce del Segnalante sarà resa irriconoscibile grazie ad un sistema integrato di distorsione vocale.

B2) Richiesta di un incontro diretto con l'OdV.
Solo se richiesto dal segnalante, l'OdV potrà fissare incontri diretti entro un termine ragionevole in luogo di volta in volta 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 stesso.
Si ritiene opportuno ribadire che, qualunque sia la modalità di inoltro della Segnalazione:

- il Segnalante è tenuto a fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili affinché l'OdV possa procedere alle verifiche di ammissibilità della Segnalazione ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo): ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
  - generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
  - generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
  - eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.
- la Fondazione e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, intervengono nella gestione della Segnalazione operano nel pieno rispetto dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023, nonché degli obblighi previsti in tema di trattamento dei dati personali di cui al successivo art. 13 dello stesso D. Lgs. n. 24/2023.

9.2 Gestione delle segnalazioni
Il soggetto preposto all'analisi delle Segnalazioni è l'OdV, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.
L'OdV svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione. Inoltre, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni interne alla Fondazione quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, oppure anche di consulenti esterni.
In ogni caso, durante tutta la fase di gestione della Segnalazione, è garantito il diritto alla

riservatezza del Segnalante e di tutte le persone coinvolte, così come specificato al paragrafo 7.
In sintesi, le attività in cui si articola il processo gestionale delle Segnalazioni sono: ricezione, istruttoria ed accertamento.
Ricezione: il Presidente dell'OdV riceve le Segnalazioni dal Segnalante ed entro sette giorni lavorativi dalla data di ricezione, dà riscontro dell'avvenuta ricezione.
Istruttoria ed accertamento:
l'OdV, entro quindici giorni dal ricevimento della Segnalazione, effettua una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità segnatamente riguardo all'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, l'OdV terrà conto, ad esempio, della manifesta infondatezza della Segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; del contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente.
Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, l'OdV avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.
All'esito dell'istruttoria, da completare entro il termine di tre mesi dal ricevimento della Segnalazione, l'OdV fornisce un riscontro alla persona segnalante.
Occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.
Si precisa infatti che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del D. Lgs. n. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, comma 1, lett. n), per "seguito" si intende l'azione intrapresa dall'OdV per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.
Qualora, a seguito dell'attività svolta, vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione l'OdV avvertirà immediatamente gli organi preposti, ognuno secondo le proprie competenze.
La gestione dei rapporti con il segnalante tramite piattaforma informatica è affidata esclusivamente al Presidente dell'OdV, che, quale membro esterno dell'Organismo, ha altresì il compito di monitorare costantemente il canale di segnalazione interno.
Non spetta all'Odv accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

9.3 Registro delle Segnalazioni e archiviazione della documentazione

Le Segnalazioni pervenute tramite servizio postale e quelle effettuate a seguito di incontro con l'OdV sono annotate, con numerazione progressiva, in apposito registro conservato presso la sede della Fondazione in armadio dedicato, provvisto di chiusura le cui chiavi sono nella esclusiva disponibilità dell'OdV.

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente 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.

9.4 Segnalazioni tramite canale esterno

Si fa presente che, ferma restando la preferenza per il canale interno, le Segnalazioni possono essere trasmesse anche tramite il canale esterno gestito da ANAC al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il canale interno obbligatorio non risulta attivo, o, se attivo, non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10. Trattamento dei dati personali

La Fondazione garantisce la protezione dei dati personali raccolti per le finalità della presente procedura, applicando le misure richieste dall'art. 13 D. Lgs. n. 24/2023.

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni, la Fondazione tratta i dati personali dei soggetti Segnalanti ed eventualmente di altre categorie di soggetti interessati indicati da questi negli esposti presentati. La Fondazione si configura come autonomo Titolare del trattamento ed assicura il rispetto dei principi fondamentali e degli obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). In particolare:

- alla luce del principio di «liceità, correttezza e trasparenza», al Segnalante viene resa specifica Informativa sul trattamento dei dati personali, in cui vengono presentate le informazioni principali relative al trattamento (ad es. la finalità, i tempi di conservazione dei dati personali, le basi di liceità del trattamento, le categorie di dati personali trattati ed i soggetti coinvolti nel trattamento), nonché vengono illustrati i diritti del Segnalante e le relative modalità di esercizio;
- alla luce del principio di «minimizzazione», vengono raccolti esclusivamente i dati personali necessari per il perseguimento delle finalità. In caso di raccolta accidentale di dati non necessari, questi vengono immediatamente cancellati;
- alla luce del principio della «limitazione della conservazione», le segnalazioni e tutta la documentazione che costituisce la pratica non possono essere utilizzate oltre i termini di conservazione stabiliti internamente: il termine di conservazione è fissato in anni cinque dalla comunicazione al Segnalante dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Gli ulteriori adempimenti posti in essere dalla Fondazione in qualità di titolare sono:

- il censimento nel registro delle attività di trattamento tenuto dalla Fondazione in qualità di titolare (sulla base dell'art. 30 GDPR);
- l'esecuzione della valutazione di impatto (DPIA) ai sensi dell'art. 35 GDPR, relativamente al trattamento di gestione delle segnalazioni, segnatamente per quelle effettuate su piattaforma informatica, necessaria in quanto il trattamento può comportare rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone interessate;
- la designazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza o di altri eventuali istruttori coinvolti nella gestione delle segnalazioni, quali soggetti autorizzati a trattare i dati personali (ai sensi dell'art. 29 GDPR);
- la designazione dei fornitori di servizi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni in qualità di responsabili del trattamento dei dati (ai sensi dell'art. 28 GDPR), in particolare del fornitore della Piattaforma per la raccolta delle segnalazioni.