

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	



**CENTRO SERVIZI
 PER ANZIANI
 CASA DI RIPOSO “MAGGI” ONLUS
 CASTREZZATO**

Castrezzato (BS), Via G. Marconi, 20,
 C.F. 82003210174 - P.IVA00724820980

Tel.: 030 - 714032
 e-mail: info@casadiriposomaggi.it

www.casadiriposomaggi.it

Revisione	Data	Descrizione	Redazione	Approvazione
0		Prima emissione	Avv. Cristiana Taiola	Cda del

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

0. Sommario

0. Sommario.....	2
1. Scopo e campo di applicazione.....	3
1.1. Oggetto e Scopo.....	3
1.2. Campo di applicazione.....	3
1.3. Definizioni.....	3
1.4. Riferimenti normativi.....	4
1.5. Responsabilità.....	4
1.6. RegISTRAZIONI.....	4
2. MODALITÀ OPERATIVE.....	5
2.1. Oggetto della segnalazione.....	5
2.2. Contenuto della segnalazione.....	5
2.3. Riscontro alla segnalazione.....	6
2.4. Forma delle segnalazioni.....	6
2.5. Modalità di gestione dei canali di segnalazione interna.....	7
2.6. Canale di segnalazione esterna.....	7
2.7. Divulgazioni pubbliche.....	7
2.8. Istruttoria.....	8
2.9. Forme di tutela del segnalante	8
2.10. Sanzioni.....	10
2.11. Responsabilità del segnalante.....	10
2.12. Archiviazione e conservazione.....	10
2.13. Informativa.....	11

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

1. Scopo e campo di applicazione

1.1. Oggetto e Scopo

Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, ha introdotto una nuova disciplina a carattere generale, denominata **Whistleblowing**, riguardante la protezione delle persone che segnalano condotte illecite e irregolarità, anche rilevanti per la disciplina della responsabilità degli Enti per reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Gli artt. 2 e 3 del suddetto D.Lgs. 24/2023 prevedono che la nuova disciplina di Whistleblowing si applichi anche alla Fondazione in quanto Ente rientrante nell'ambito di applicazione del D.Lgs 231/2001, già dotato del Modello Organizzativo Gestionale (MOG).

Scopo della presente procedura è pertanto quello di:

- prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente (c.d. trasparenza interna),
- rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione di un comportamento illecito, i dubbi e le incertezze circa l'iter da seguire, nonché i timori di ritorsioni e discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito è quello di fornire ai dipendenti, collaboratori e fornitori, chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte dall'ordinamento giuridico vigente.

1.2. Campo di applicazione – persone segnalanti tutelate

Tale procedura si applica alle segnalazioni denunce o divulgazioni pubbliche effettuate non solo da tutti i lavoratori subordinati ed autonomi presso la Fondazione nel caso effettivo segnalazioni di illeciti in fase precontrattuale, contrattuale e post contrattuale, ma anche ai volontari e tirocinanti (retribuiti e non) ai collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi o di imprese che realizzano opere per l'Organizzazione nonché ai liberi professionisti e consulenti che prestino l'attività presso l'Ente e che, per tale motivo, possano eventualmente subire discriminazioni. Si applica inoltre ai facilitatori ed alle persone che con il segnalante hanno un legame di colleganza, affettivo, di parentela entro il IV grado ovvero agli Enti di sua proprietà.

1.3. Definizioni

WHISTLEBLOWER: lavoratore/fornitore di beni e servizi o impresa che realizza opere per la Fondazione a qualsiasi titolo che – testimoni di violazioni o irregolarità commesse ai danni del legittimo interesse del Titolare del trattamento - decidono di segnalarlo agli organi legittimati ad intervenire.

WHISTLEBLOWING POLICY: è la presente procedura volta a:

1. promuovere e favorire un coinvolgimento eticamente corretto del lavoratore/collaboratore a qualsiasi titolo ed un atteggiamento culturale a favore del legittimo interesse dell'Organizzazione;
2. tutelare, in ragione della sua funzione aziendale e sociale, colui che decide di segnalare un comportamento illecito.

FACLITATORI: le persone fisiche che assistono le persone segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

1.4. Riferimenti normativi

Regolamento UE 2016/679

Legge 30 novembre 2017, n. 179

D.lgs. del 10 marzo 2023, n. 24

Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali, n. 1 dell'11 gennaio 2023

Modello Organizzativo della Struttura integrato dalla presente procedura di segnalazione.

1.5. Responsabilità della procedura

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata all'O.d.V di cui al D.Lgs 231/2001, nominato dalla Fondazione, **Avv. Cristiana Taiola - tel. 339/8434358**

Nel caso in cui una segnalazione venga inviata ad un soggetto o canale diverso da quello individuato dall'Ente, chi la riceve deve, entro sette giorni dal ricevimento, trasmetterla al gestore dei canali di segnalazione interno, dando contestualmente notizia della trasmissione al Segnalante.

1.6. RegISTRAZIONI

DESCRIZIONE	CONSERVAZIONE	
	RESPONSABILITÀ	DURATA
Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza	OdV	1 anno

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

2. MODALITÀ OPERATIVE

2.1. Oggetto della segnalazione

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- realizzate in violazione dei Codici di comportamento ed etici aziendali o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Fondazione o ad eventuale altro Ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Fondazione;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza di dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Fondazione;
- relativi alle seguenti fattispecie:
 - corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere;
 - cattiva gestione delle risorse aziendali e danno economico;
 - incarichi e nomine illegittime;
 - appalti illegittimi;
 - concorsi illegittimi;
 - conflitto di interessi;
 - mancata attuazione della disciplina anticorruzione;
 - adozione di misure discriminatorie seguenti alla segnalazione.

La segnalazione **NON riguarda** rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell'Ufficio incaricato all'emissione di procedimenti disciplinari e alla gestione degli appalti o altre forme di disservizio, regolarmente gestite dalla Fondazione.

2.2. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli Uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione, anche anonima, deve contenere i seguenti elementi:

- a. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- b. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- c. se conosciute, le generalità o altri elementi (es. qualifica, servizio in cui si svolge l'attività) che consentano di identificare le figure segnalate, vale a dire il soggetto che ha realizzato i fatti segnalati;
- d. l'indicazione di eventuali documenti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali dati;
- f. ogni altra informazione che possa fornire un utile riconoscimento circa la sussistenza dei fatti segnalati.

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

2.3. Riscontro alla segnalazione

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 relativo all'Whistleblowing prevede un massimo di **7 giorni** per dare un primo riscontro al segnalante circa l'avvenuta ricezione della segnalazione e **90 giorni** per comunicare lo stato di avanzamento delle indagini.

Le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non saranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e considerate per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, verificabile e - ove possibile - supportato da elementi probatori, a tutela del denunciato.

2.4. Forma delle segnalazioni

A prescindere dal settore di appartenenza del segnalante la procedura di segnalazione può configurarsi, a discrezione del segnalante, in uno dei seguenti modi:

- **in forma scritta** - a mezzo posta ordinaria all'indirizzo della Fondazione, all'attenzione del Gestore della segnalazione.

Ai fini della **protocollazione riservata** della segnalazione a cura del gestore, è necessario che

1) la segnalazione venga 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 tal modo si separano i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

2) Entrambe dovranno poi essere inserite in una **terza busta chiusa** che rechi all'esterno la dicitura "Riservata" al gestore della segnalazione.

La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, mediante autonomo registro, da parte del gestore;

- **in forma orale** - tramite la linea telefonica al numero 339/8434358 del gestore del canale interno Avv. Cristiana Taiola oppure tramite un incontro diretto, previo appuntamento da concordarsi con il medesimo gestore del canale interno.

Per le segnalazioni effettuate con linea telefonica non registrata, il gestore del canale interno provvederà a documentarle per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione, sottoponendolo alla persona segnalante per verificare, rettificare e confermarne il contenuto mediante propria sottoscrizione.

Le segnalazioni effettuate, su richiesta del segnalante, oralmente nel corso di un incontro con il gestore del canale interno, sono documentate, previo consenso del segnalante, su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

I Segnalanti devono agire in buona fede. L'utilizzo improprio, quindi, non in buona fede del sistema di segnalazione può esporre il suo autore a sanzioni disciplinari e/o azioni legali.

Al contrario, l'utilizzo del sistema in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il Segnalante a eventuali sanzioni.

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

2.5. Modalità di gestione dei canali di segnalazione interna

Le segnalazioni ricevute nelle modalità previste saranno prese in carico:

- a) con avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione e contestualmente fornire l'informativa sulla tutela della privacy ai sensi degli artt. 13 e 14 del Reg. UE 679/2016;
- b) mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) con diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) con riscontro alla segnalazione entro 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.

2.6. Canali di segnalazione esterna

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un canale di segnalazione esterna, il cui accesso, relative modalità e procedure sono stabilite dagli artt. 5- 9 del D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee guida che saranno adottate ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 24/2023 (ad oggi, è pubblicato sul sito ANC solo lo schema di linee guida per la consultazione pubblica).

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 si può ricorrere al canale di segnalazione esterna dell'ANAC solo se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista nel conteso lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o, se obbligatorio, non è attivo o, se attivo, non è conforme alle disposizioni dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023 a tutela della riservatezza;
- b) la segnalazione interna presentata "non ha avuto seguito": l'espressione non consente di ricorrere al canale esterno dell'ANAC nel caso in cui il segnalante non ha ottenuto provvedimenti da lui auspicati, ma solo se la segnalazione non è stata esaminata, con l'eventuale conseguente avvio di procedure o adozione di atti o con la sua archiviazione, riscontrando l'esito entro tre mesi;
- c) se la persona segnalante ha "fondati motivi" di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha "fondato motivo" di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare lo stesso ODV e/o un Componente del nucleo di supporto al ODV e/o il Referente aziendale per l'ODV, dovrà essere inoltrata direttamente all'ANAC.

2.7. Divulgazioni pubbliche

L'art. 15 del D.Lgs. 24/2023 tutela anche chi effettua una divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni rientranti nel campo di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023.

La divulgazione pubblica deve però rispettare le seguenti condizioni:

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

- a) La persona segnalante deve aver prima effettuato una segnalazione interna e esterna o direttamente esterna, e non ha ricevuto riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni nei termini previsti dall'art. 5 e dall'art. 8 del D.Lgs. 24/2023 rispettivamente per le segnalazioni interne (tre mesi) e per quelle esterne (tre mesi, o sei se vi sono giustificate e motivate ragioni).
- b) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

2.8. Istruttoria

L'ODV è responsabile della raccolta della segnalazione come al punto 2.4

A tal fine, l'ODV potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni alla Fondazione (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione, le figure sopra indicate provvederanno:

- a) a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) per il tramite della Direzione della Fondazione e delle strutture competenti a adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che, nel caso concreto, si rendano necessari a tutela della Fondazione.

La conservazione delle segnalazioni interne ed esterne e della relativa documentazione può protrarsi per il tempo necessario alla loro definizione e, comunque, per non più di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione definito dal Reg. UE 2016/679.

2.9. Forme di tutela del segnalante

a) Riservatezza (art. 12, D.Lgs. 24/2023) Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile, e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia applicabile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo)

l'identità del segnalante e dei facilitatori viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante e delle figure a supporto non possono essere rivelate senza il loro espresso consenso e tutti coloro che ricevono le segnalazioni o collaborano nella gestione delle stesse sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

- a) vi sia il consenso espresso del segnalante-whistleblower;
- b) la contestazione dell'addebito disciplinare non sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Inoltre, la segnalazione del whistleblower è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss della L. 241/90 e s.m.i..Pertanto, il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di una copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 c. 1 lett. a) della L. 241/90 e s.m.i..

In base alla Valutazione di impatto (DPIA) effettuata dalla Fondazione sono state disposte, a tutela degli archivi cartacei e digitali, adeguate misure di sicurezza che consentono di assicurare l'accesso controllato alle banche dati a persone autonome e in nessun caso in conflitto di interesse rispetto ai procedimenti che si avvieranno.

b) Divieto di ritorsione (art. 17, D.lg. 24/2023) Nei confronti del dipendente/collaboratore/fornitore che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili o non sostenibili.

Il dipendente/collaboratore o fornitore che ritiene di aver subito una discriminazione, in quanto ha effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ODV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile dell'area valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente/collaboratore o fornitore che ha operato la discriminazione oppure forme di ritorsione o modifiche agli accordi subiti dal segnalante;
- b) all'Ufficio incaricato dell'emissione dei procedimenti disciplinari che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il Procedimento Disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'ODV che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per causata lesione all'immagine della Fondazione.

Resta ferma la facoltà del segnalante di rivolgersi direttamente alle Organizzazioni Sindacali, al Comitato Unico di Garanzia o direttamente ad ANAC o Corte dei conti.

Questa tutela è circoscritta all'ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Fondazione.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione nelle modalità e circostanze di cui all'art. 17 sopra descritte sono nulli.

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

Le persone segnalanti che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

2.10. Sanzioni

L'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 prevede le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie applicate da ANAC:

- da 10.000 a 50.000 euro quando ANAC accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/23, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da euro 10.000 a euro 50.000 quando ANAC accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il sistema disciplinare del MOG di cui all'art. 6, comma e, lett. e, del D.Lgs. 231/2001 è integrato delle suddette sanzioni per chi ha commesso " illeciti amministrativi".

2.11. Responsabilità del Segnalante

I Segnalanti devono agire in buona fede.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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.

Al contrario, l'utilizzo del sistema in buona fede, anche se i fatti risultassero in seguito inesatti o non portassero ad alcun procedimento, non può esporre il Segnalante a eventuali sanzioni.

2.12. Archiviazione e conservazione della documentazione

Le segnalazioni, compresi i verbali trascritti e sottoscritti dal segnalante in caso di segnalazioni orali, e i dati raccolti nel corso dell'intera procedura di segnalazione, sono riservati e confidenziali e vengono archiviati in totale sicurezza sotto la responsabilità dell'ODV e conservati 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.

FONDAZIONE MAGGI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	DOCUMENTO	P15-FM
	SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING	

2.13. Informativa

L'Ente mette a disposizione la presente procedura sul sito della Fondazione, nella sezione amministrazione trasparente, accessibile a tutti.

Le informazioni sulla Procedura sono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.