
	SEZIONE 07	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE 4
	CAPITOLO 07.2	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG 20/10/2025

## CAPITOLO 7.02 - PROCEDURA WHISTLEBLOWING


VERSIONE 004

*La copia controllata di questo documento è disponibile in lettura sul Server di rete interna.  
Ogni intervento di modifica sarà effettuato ed autorizzato come da “Introduzione”.*

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>


## STORIA DELLE MODIFICHE AL DOCUMENTO

Versione	Data	Approvazione
1	2 febbraio 2021	Consiglio di Amministrazione
2	8 novembre 2023	Consiglio di Amministrazione
3	7 aprile 2025	Direttore generale
4	20 ottobre 2025	Direttore generale

	SEZIONE 07	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE 4
	CAPITOLO 07.2	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG 20/10/2025

## Indice

SINTESI .....	4
1. SCOPO E DEFINIZIONE .....	6
2. RIFERIMENTI.....	6
3. DESTINATARI.....	7
4. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	7
5. MODALITÀ OPERATIVE .....	8
5.1 INVIO DELLA SEGNALAZIONE.....	8
5.2 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	9
5.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	10
5.4 CONSERVAZIONE .....	11
6. LA SEGNALAZIONE ESTERNA.....	11
7. CASI PARTICOLARI .....	12
7.1 SEGNALAZIONE AVENTE AD OGGETTO IL RESPONSABILE U.O. COMPLIANCE .....	12
7.2 SEGNALAZIONE AVENTE AD OGGETTO UN COMPONENTE DELL'ODV .....	12
8. TUTELE .....	13
8.1 TUTELE A FAVORE DEL SEGNALANTE.....	13
8.2 TUTELE A FAVORE DEL SEGNALATO .....	15
9. ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	15
10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI .....	15
11. ARCHIVIAZIONE.....	15

	SEZIONE 07	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE 4
	CAPITOLO 07.2	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG 20/10/2025

## SINTESI

*I Destinatari, così come indicati al paragrafo 3 della Procedura Whistleblowing, sono tenuti a segnalare tramite una delle seguenti modalità:*


- *piattaforma raggiungibile al seguente link: <https://portal-hr.one.leviahub.com/#/report-public/whistleblowing/f7b8ebff-c82a-48b1-b08d-396df29ccbac> per la ricezione delle segnalazioni scritte e se del caso, documenti allegati;*
- *numero verde 800910623 con sistema di messaggistica vocale e segreteria telefonica per la ricezione delle segnalazioni orali;*
- *incontro diretto – in videoconferenza o telefonicamente - con un professionista esterno tenuto al vincolo della riservatezza deputato alla ricezione delle segnalazioni,*

*eventuali comportamenti, atti, violazioni od omissioni commessi o non ancora compiuti, ma che, sulla base di fondati e circostanziati sospetti, si ritiene possano essere commessi, relativi a:*

- *condotte illecite aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001;*
- *violazioni del Codice di comportamento etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Manuale delle procedure, nonché di qualsiasi normativa interna adottata o recepita da Fondazione Cariplo;*
- *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'allegato al D. Lgs 24/2023 o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;*
- *atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);*
- *atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);*
- *atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.*

*Il soggetto esterno deputato alla ricezione delle segnalazioni è tenuto a :*

- *rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento, entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione,*

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>


- *dare diligente seguito alla segnalazione, effettuando una prima valutazione di ammissibilità, coinvolgendo per quanto concerne le attività istruttorie l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile U.O. Compliance.*

*Al termine delle attività istruttorie e, in ogni caso, entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile U.O. Compliance informano il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni circa gli esiti delle verifiche condotte, affinché possa fornire un riscontro al segnalante, indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata.*

*Laddove la segnalazione sia ritenuta:*

- *infondata, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile U.O. Compliance provvedono all'archiviazione e informano il Consiglio di Amministrazione in occasione delle periodiche relazioni in merito alle attività svolte;*
- *fondata, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile U.O. Compliance predispongono una nota congiunta in merito alle attività svolte ed informano tempestivamente il Direttore generale e il Consiglio di Amministrazione, ovvero le Autorità preposte, in relazione ai profili di illiceità riscontrati. Ove la segnalazione dovesse riguardare due o più membri del Consiglio di Amministrazione, la nota deve essere condivisa unicamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.*

*Il Consiglio di Amministrazione valuta, con il supporto del Direttore generale e del Responsabile U.O. HR&O, la tipologia di sanzione da comminare tra quelle previste dal Sistema sanzionatorio adottato da Fondazione Cariplo. Nel caso in cui la violazione accertata coinvolga un componente degli Organi di Fondazione Cariplo, il Consiglio di Amministrazione riferisce alla Commissione Centrale di Beneficenza.*

	SEZIONE 07	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE 4
	CAPITOLO 07.2	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG 20/10/2025


## 1. SCOPO E DEFINIZIONE

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, gestione e conservazione delle segnalazioni (cd. Whistleblowing) relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice di comportamento Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Manuale delle procedure, nonché del sistema di normative interne vigenti, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, attuante la Direttiva EU n. 2019/1937 (di seguito anche la “normativa”).

Il D.lgs. 24/2023 incentiva, tutela ed incoraggia i dipendenti, tirocinanti e collaboratori, gli stessi apicali e le funzioni di controllo nonché i professionisti ed i collaboratori esterni a segnalare internamente eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, violazioni del Modello di organizzazione Gestione e Controllo, presunte violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che potrebbero ledere l’interesse pubblico o l’integrità della stessa Fondazione Cariplo, di cui siano venute a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo.

## 2. RIFERIMENTI

### 1) *Informative privacy*

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

### 3. DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutti i Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come individuati al capitolo 2.4.1. della Parte Generale del Modello e, in particolare, a:


- lavoratori subordinati ed autonomi, ivi compresi dipendenti in periodo di prova;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- liberi professionisti e collaboratori;
- candidati a posizioni lavorative vacanti, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- ex-dipendenti ovvero ex-collaboratori, ove le informazioni sulle violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione;
- componenti della Commissione Centrale di Beneficenza, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza;
- partner, fornitori di beni e servizi e consulenti;
- enti del terzo settore;

nonché soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla normativa.

### 4. AMBITO DI APPLICAZIONE

Devono costituire oggetto di segnalazione comportamenti, atti, violazioni od omissioni commessi o non ancora compiuti, ma che, sulla base di fondati e circostanziati sospetti, si ritiene possano essere commessi, relativi a:

- condotte illecite aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- violazioni del Codice di comportamento etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Manuale delle procedure, nonché di qualsiasi normativa interna adottata o recepita da Fondazione Cariplo;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa europea o nazionale di cui all'allegato al D. Lgs 24/2023 o della normativa interna di attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea (a titolo esemplificativo, le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell’Unione Europea);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di stato);
- atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione Europea.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della procedura le segnalazioni inerenti a contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione del Codice di comportamento etico e/o di procedure interne.

## **5. MODALITÀ OPERATIVE**


### **5.1 INVIO DELLA SEGNALEZIONE**

Fondazione Cariplo ha istituito tre differenti canali alternativi per la trasmissione delle segnalazioni whistleblowing:

- una piattaforma raggiungibile al seguente link: <https://portal-hr.one.leviahub.com/#/report-public/whistleblowing/f7b8ebff-c82a-48b1-b08d-396df29ccbac> per la ricezione delle segnalazioni scritte e se del caso, documenti allegati<sup>1</sup>;
- un numero verde 800910623 con sistema di messaggistica vocale e segreteria telefonica per la ricezione delle segnalazioni orali;
- un incontro diretto – in videoconferenza o telefonicamente - con un professionista esterno tenuto al vincolo della riservatezza deputato alla ricezione delle segnalazioni. La richiesta di incontro diretto deve essere formulata utilizzando uno dei due canali – vocale o per iscritto – sopra indicati.

<sup>1</sup> A tutela della riservatezza del Segnalante, qualora lo stesso desideri non rilasciare il consenso al disvelamento della sua identità, le segnalazioni scritte devono essere inviate da caselle di posta elettronica personali, non aziendali (pertanto, occorre evitare di inviare segnalazioni da caselle su dominio aziendale). Le eventuali segnalazioni anonime dovranno essere inviate da caselle di posta elettronica – se occorre, anche create per l’occasione – dal cui indirizzo non sia desumibile l’identità del Segnalante.



	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

È fondamentale, affinché se ne possa dare adeguato seguito, che la segnalazione sia effettuata in buona fede e sia adeguatamente circostanziata. In particolare la segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- chiara descrizione dell'oggetto della segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi o si sospetta saranno commessi atti, violazioni od omissioni;
- informazioni relative ai segnalati e ad eventuali altri soggetti coinvolti (a titolo meramente esemplificativo: dati identificativi, funzione o ruolo ricoperto, area di appartenenza);
- recapito tramite cui poter essere ricontattato.

Il segnalante, inoltre, potrà fornire:

- informazioni relative alle proprie generalità. Si ricorda, infatti, che è sempre consentita la segnalazione anonima, purché sia adeguatamente circostanziata;
- indicazione di eventuali altri soggetti coinvolti nei fatti oggetto di segnalazione, in grado di fornire elementi utili. Si ricorda che la normativa estende le tutele previste per il segnalante anche a soggetti terzi, come meglio specificato al paragrafo 7.1;
- documentazione utile a confermare la fondatezza della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa aiutare a circostanziare meglio la segnalazione.


## **5.2 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

Il compito di gestire le segnalazioni è affidato ad una società esterna specializzata (di seguito anche il “soggetto esterno deputato alla ricezione delle segnalazioni”), a tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della Persona coinvolta e dalle persone comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il soggetto esterno deputato alla ricezione delle segnalazioni è tenuto a non disvelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a nessuno, né interno alla Fondazione né esterno, senza il consenso espressa della stessa persona segnalata.

Entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, il soggetto esterno deputato alla ricezione delle segnalazioni rilascia al segnalante un avviso di ricevimento.

In particolare il soggetto esterno deputato alla ricezione delle segnalazioni è tenuto ad effettuare una prima valutazione di ammissibilità delle stesse, volta ad escludere:

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

- la manifesta insussistenza dei presupposti previsti dalla normativa (a titolo esemplificativo: segnalazione effettuata da un soggetto non legittimato e/o non riconducibile al perimetro definito dal D.lgs. 24/2023,...);
- la manifesta insussistenza degli elementi essenziali della segnalazione di cui al paragrafo 5.1;
- segnalazioni dal contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti;
- segnalazioni inerenti a rivendicazioni legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, senza alcun collegamento diretto e/o indiretto agli interessi di Fondazione Cariplo;

Ove lo ritenga utile ed opportuno, prima di esprimere la propria valutazione in ordine all'ammissibilità della segnalazione, il soggetto esterno deputato alla ricezione delle segnalazioni, può richiedere al segnalante chiarimenti e/o informazioni aggiuntive.

Laddove la segnalazione:

- non sia ammissibile, il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni archivia la segnalazione, dando informativa al segnalante, all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile U.O. Compliance;
- sia ammissibile, essendo adeguatamente circostanziata, il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni condivide con l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile U.O. Compliance le informazioni relative all'oggetto della segnalazione, entro sette giorni dalla data di ricezione, avendo cura di non trasmettere, in questa fase, i dati identificativi del segnalante.


Nell'ipotesi in cui la segnalazione dovesse avere ad oggetto il Responsabile dell'U.O. Compliance o l'Organismo di Vigilanza si rimanda a quanto disciplinato dal paragrafo 7.

### **5.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile U.O. Compliance, collegialmente, valutano la segnalazione, ove necessario, possono:

- richiedere ulteriori informazioni al segnalante, tramite l'intermediazione del soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni;
- avvalersi del supporto di consulenti esterni e/o di funzioni interne, nei limiti di quanto previsto dalla normativa.

In questa fase, previo consenso del segnalante e se ritenuto necessario, l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile U.O. Compliance possono incontrare il segnalante, al fine di acquisire maggiori informazioni utili.

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

Al termine delle attività istruttorie e, in ogni caso, entro tre mesi dalla data di ricezione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile U.O. Compliance informano il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni circa gli esiti delle verifiche condotte, affinché possa fornire un riscontro al segnalante, indicando se la segnalazione sia stata ritenuta infondata e quindi archiviata, ovvero se la medesima sia risultata fondata.

Laddove la segnalazione sia ritenuta:

- infondata, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile U.O. Compliance provvedono all'archiviazione e informano il Consiglio di Amministrazione in occasione delle periodiche relazioni in merito alle attività svolte;
- fondata, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile U.O. Compliance predispongono una nota congiunta in merito alle attività svolte ed informano tempestivamente il Direttore generale e il Consiglio di Amministrazione, ovvero le Autorità preposte, in relazione ai profili di illiceità riscontrati. Ove la segnalazione dovesse riguardare due o più membri del Consiglio di Amministrazione, la nota deve essere condivisa unicamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.


Il Consiglio di Amministrazione valuta, con il supporto del Direttore generale e del Responsabile U.O. HR&O, la tipologia di sanzione da comminare tra quelle previste dal Sistema sanzionatorio adottato da Fondazione Cariplo. Nel caso in cui la violazione accertata coinvolga un componente degli Organi di Fondazione Cariplo, il Consiglio di Amministrazione riferisce alla Commissione Centrale di Beneficenza.

## 5.4 CONSERVAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate a cura del soggetto esterno deputato alla ricezione delle segnalazioni, dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile U.O. Compliance, ciascuno per quanto di propria competenza, per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del segnalato o del segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

## 6. LA SEGNALEZIONE ESTERNA

### Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della segnalazione ricorra una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna nel rispetto delle modalità indicate al capitolo 5 e la stessa non ha avuto seguito all’esito del termine dei tre mesi sopra menzionati;
- 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;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il D. Lgs. 24/2023 riconosce altresì il diritto del segnalante di effettuare direttamente la segnalazione esterna qualora non fosse operativo o conforme il canale di segnalazione interna qui descritto.

#### Canali di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne sono gestite dall’Autorità nazionale anticorruzione (di seguito anche “ANAC”) garantendo, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalata, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta dall’ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

## **7. CASI PARTICOLARI**


### **7.1 SEGNALAZIONE AVENTE AD OGGETTO IL RESPONSABILE U.O. COMPLIANCE**

Laddove la segnalazione abbia ad oggetto condotte o violazioni, anche sospette, poste in essere dal Responsabile U.O. Compliance, il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni deve trasmetterla unicamente all’Organismo di Vigilanza.

È fatto divieto all’Organismo di Vigilanza informare il Responsabile U.O. Compliance in merito alla ricezione della segnalazione e/o coinvolgerlo nelle attività istruttorie, nonché rivelare allo stesso notizie e/o elementi relativi alla segnalazione.

### **7.2 SEGNALAZIONE AVENTE AD OGGETTO UN COMPONENTE DELL’ODV**

Laddove la segnalazione abbia ad oggetto condotte o violazioni, anche sospette, poste in essere dall’Organismo di Vigilanza, il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni deve trasmetterla unicamente al Responsabile U.O. Compliance. Ove ritenuto opportuno, il Responsabile U.O.

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

Compliance può valutare di coinvolgere nelle attività istruttorie gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

È fatto divieto informare il segnalato in merito alla ricezione della segnalazione e/o coinvolgerlo nelle attività istruttorie, nonché rivelare allo stesso notizie e/o elementi relativi alla segnalazione.

## **8. TUTELE**

### **8.1 TUTELE A FAVORE DEL SEGNALANTE**

Si premette che le tutele previste dal presente paragrafo si riferiscono esclusivamente a segnalazioni effettuate dal segnalante in buona fede; sono infatti escluse dall'ambito di tutela le segnalazioni che risultino mendaci, diffamatorie, calunniose, con l'unico scopo di danneggiare il segnalato.

Si ricorda, inoltre, che, nei casi di dolo o colpa grave, laddove sia accertata una responsabilità a carico del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, è prevista l'applicazione delle misure previste dal Sistema sanzionatorio adottato da Fondazione Cariplo.

#### Divieto di atti ritorsivi


Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione<sup>2</sup>.

Tali tutele si estendono anche a:

- soggetti che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo (c.d. "facilitatori");
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo di quest'ultimo con cui condividono un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Chiunque ritenga di aver subito ritorsioni e/o discriminazioni, a causa della segnalazione di illeciti effettuata, può denunciare all'ANAC tali misure ritorsive. In ogni caso, le misure ritorsive o

<sup>2</sup> Oltre a quanto menzionato, a titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono misure ritorsive: la retrocessione di grado o la mancata promozione o il mancato riconoscimento di incentivi economici, il mutamento di funzioni, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la sospensione della formazione, le note di merito negative o le referenze negative, la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole, la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine, i danni alla reputazione della persona, nonché qualsiasi comportamento, atto o provvedimento volto a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del segnalante.

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

discriminatorie che violino l'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 sono nulle e i soggetti che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore. Si ricorda inoltre che si presume che eventuali misure ritorsive poste in essere nei confronti del segnalante siano state adottate per ragioni connesse alla segnalazione e, dunque, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla stessa è a carico del soggetto che le ha poste in essere.

Infine si segnala che è istituito presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno, ovvero informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.


### Riservatezza

I canali di segnalazione assicurano la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della documentazione ad essa allegata. Garante di tale riservatezza è, altresì, il soggetto deputato alla ricezione della segnalazione, il quale può rivelare l'identità del segnalante solo una volta avviate le attività istruttorie, previo consenso di quest'ultimo e se espressamente richiesto dall'Organismo di Vigilanza e/o dal Responsabile dell'U.O. Compliance.

Laddove la segnalazione dia luogo ad una contestazione disciplinare, l'identità del segnalante:

- non può essere rivelata se l'addebito disciplinare risulta essere fondato su accertamenti ulteriori e distinti rispetto alla segnalazione stessa;
- può essere rivelata, previo consenso del segnalante stesso, qualora la conoscenza dell'identità di quest'ultimo sia indispensabile per garantire il diritto di difesa del segnalato. In tal caso, il segnalante deve essere informato in merito alle ragioni per cui si rende necessaria la rivelazione dei dati riservati circa la propria identità, al fine di acquisirne il consenso scritto, precisando che, in caso contrario, la segnalazione non potrà essere utilizzata ai fini del procedimento disciplinare.

L'identità del facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del segnalante.

	SEZIONE <b>07</b>	<b><u>MANUALE PROCEDURE ORGANIZZATIVE</u></b>	VERSIONE <b>4</b>
	CAPITOLO <b>07.2</b>	<b>PROCEDURA WHISTLEBLOWING</b>	APPROVAZIONE DG <b>20/10/2025</b>

## **8.2 TUTELE A FAVORE DEL SEGNALATO**

Il segnalato, che venga informato di una segnalazione di illecito a suo carico e che ritenga la medesima infondata, mendace, calunniosa o diffamatoria, può chiedere di conoscere l'identità del segnalante, ai fini di instaurare nei suoi confronti apposito procedimento civile e/o penale per la tutela dei propri interessi.

## **9. ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

Il Consiglio di Amministrazione attiva il Sistema sanzionatorio, valutando quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione.

La sanzione, che deve avvenire in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la violazione commessa e con la disciplina applicabile.

## **10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

I dati personali del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Reg. EU n. 679/2016 (GDPR) e di cui al D.lgs. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

## **11. ARCHIVIAZIONE**

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile U.O. Compliance sono tenuti a custodire e conservare i documenti e le informazioni in modo da garantire la dovuta riservatezza ed integrità, attraverso l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza fisica o informatica a seconda delle modalità di trattamento.