



## PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (“WHISTLEBLOWING”)

### 1) INTRODUZIONE

Nel corso dell’anno 2023, l’istituto del whistleblowing è stato riformato dal D.lgs. n. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che ha acquisito efficacia dal 15 luglio 2023 dando attuazione alla direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio *“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”*.

A seguito dell’entrata in vigore del D.lgs. n. 24/2023, la Congregazione delle Suore Salesiane dei Sacri Cuori (di seguito anche solo la “Congregazione”) al fine di consentire la diffusione di comportamenti etici in ambito lavorativo, rafforzare il rispetto delle norme ed il governo della Congregazione, nonché tutelare i fruitori dei servizi offerti, ha espresso l’esigenza di adottare un sistema di segnalazione delle violazioni e di disciplinare i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale.

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti c.d. “Whistleblowing” (in inglese soffiata nel fischietto) nell’ambito delle attività di prevenzione di comportamenti illeciti.

Con l’espressione whistleblower si fa riferimento al soggetto che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori, associati, il pubblico o la stessa reputazione della Congregazione e la segnala agli organi legittimati a intervenire (Comitato Whistleblowing).

La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

### 2) OBIETTIVI, AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura ha l’obiettivo di definire un sistema volto a permettere la segnalazione da parte del personale e/o di soggetti terzi di fenomeni illeciti e comportamenti sospetti, di irregolarità nella conduzione della Congregazione, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l’attività della Congregazione dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- a) 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;
- b) tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- c) assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Al fine di garantirne la massima diffusione, il presente documento viene inviato alle Responsabili delle Case per Ferie e degli Istituti Scolastici facenti parte dell’Ente Congregazione Suore Salesiane dei Sacri Cuori e viene pubblicato sul sito internet della Congregazione.

### 3) SOGGETTI COINVOLTI

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente e in linea con le *best practice*, il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- a) lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) della Congregazione e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nella Congregazione, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- b) membri di organi della Congregazione;
- c) soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Congregazione (ad esempio clienti, fornitori, consulenti).

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- a) dipendenti e/o responsabili della Congregazione;
- b) membri di organi della Congregazione;
- c) terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Congregazione.

#### **4) OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure dei competenti uffici interni.

Le segnalazioni a titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono riguardare:

- a) conflitti di interesse;
- b) violazione dei principi di imparzialità, trasparenza, correttezza, professionalità;
- c) violazioni relative alla tutela dei lavoratori;
- d) presunti illeciti da parte di esponenti della Congregazione nell'interesse o a vantaggio della Congregazione;
- e) comportamenti non coerenti con i doveri etici in capo al personale dipendente;
- f) atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi;
- g) utilizzo improprio dei beni della Congregazione;
- h) attività illecite e/o fraudolente in danno di clienti o del patrimonio della Congregazione in generale;
- i) violazioni relative alla normativa antitrust e/o comportamenti illeciti con riferimento alla normativa a tutela della concorrenza e del mercato e delle norme a tutela dei consumatori nonché le violazioni di quanto previsto negli strumenti normativi interni in materia;
- j) violazioni della normativa disciplinante l'attività assicurativa, finanziaria e bancaria.

La segnalazione, come stabilito dall'art. 3 del D.lgs. n. 24/2023, può riguardare le violazioni di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- a) antecedente all'instaurarsi del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, purchè le informazioni in essa contenute siano state acquisite in costanza di servizio.

In presenza di elementi concreti precisi e concordanti, possono essere oggetto di denuncia anche le attività illecite non ancora compiute che il whistleblower, ragionevolmente, ritenga che possano verificarsi.

## 5) CANALI DI SEGNALAZIONE

La Congregazione mette a disposizione dei segnalanti un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile sul sito web della Congregazione, ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una delle violazioni indicate al precedente articolo 4, ha la possibilità di effettuare una segnalazione al Comitato Whistleblowing della Congregazione utilizzando i canali di seguito riportati:

- a) *“Portale Segnalazioni – Whistleblowing”* accessibile dal sito internet istituzionale [www.Salesianesacricuori.com](http://www.Salesianesacricuori.com)

L'applicativo informatico consente al whistleblower di effettuare la propria segnalazione attraverso la compilazione di un apposito modulo, i cui campi devono essere valorizzati in modo chiaro e circostanziato; corredando la segnalazione con documenti di supporto (caricabili nei formati richiesti; accedere alla segnalazione per monitorarne gli esiti grazie ad un codice identificativo univoco di, generato automaticamente dall'applicativo al momento dell'invio della segnalazione stessa, che non può essere replicato. Pertanto, è onere del segnalante custodirlo accuratamente atteso che in caso di suo smarrimento non potrà più accedere alla propria segnalazione. Il servizio informatizzato garantisce la tutela della riservatezza e l'anonimato nel rispetto della legge. Il sistema separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione in modo che il contenuto sia visibile in modalità anonima. L'eventuale e successiva associazione all'identità del segnalante è utilizzata solo se ai fini dell'istruttoria è indispensabile che il Comitato Whistleblowing richieda chiarimenti al segnalante.

- b) Posta tradizionale, all'indirizzo Comitato Whistleblowing c/o Congregazione Suore Salesiane dei Sacri Cuori-Istituto F. Smaldone - Via Tor De' Schiavi, n. 404 - 00171 ROMA con la specificazione, sulla busta esterna della dicitura *“Riservato – Whistleblowing”*.

In via residuale, le segnalazioni possono essere trasmesse al Comitato Whistleblowing a mezzo del servizio postale. L'utilizzo di questo canale, tuttavia, è consigliato soltanto nel caso in cui l'applicativo informatico presenti anomalie temporanee oppure il segnalante non abbia familiarità con le procedure informatiche o, ancora, non sia in possesso di strumenti informatici.

Il plico da trasmettere deve essere così composto: 1) una busta più grande contenente il *“modulo per la segnalazione di reati”* e gli eventuali documenti comprovanti i fatti denunciati; 2) una busta più piccola, sigillata, da inserirsi all'interno di quella più grande, contenente la sezione del *“modulo per la segnalazione di reati”* dedicata all'identità del segnalante.

Il soggetto segnalante dovrà fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e agli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o funzione svolta nell'ambito della Congregazione;
- b) 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;
- c) generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività), ove possibile, che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- d) generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;

- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) eventuali interessi privati collegati alla segnalazione.

Le segnalazioni devono essere rese in buona fede e non in forma anonima. La Congregazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, attraverso l'utilizzo di protocolli sicuri e adotta le più idonee misure di protezione a tutela del segnalante e del segnalato.

La Congregazione registrerà la segnalazione ricevuta e la conserverà, unitamente alla relativa documentazione, per un periodo di cinque anni decorrenti dalla data della sua ricezione, al fine di rintracciarla nel caso in cui il whistleblower comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive a causa della stessa.

È responsabilità di chi riceve una segnalazione al di fuori dei suddetti canali inoltrarla tramite gli stessi, unitamente agli eventuali allegati, dando conferma di provvedere contestualmente alla distruzione/eliminazione di quanto ricevuto. Tuttavia, al fine di garantire l'efficacia del sistema di segnalazione, nonché la riservatezza delle informazioni e dei soggetti coinvolti, si raccomanda di utilizzare il canale "Portale Segnalazioni – Whistleblowing" previsto nel presente paragrafo.

## **6) ESAME E VALUTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Comitato Whistleblowing che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il Comitato Whistleblowing, ricevuta la segnalazione attraverso i canali dedicati, effettua le seguenti attività:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione stessa;
- ove quanto segnalato non sia stato adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower chiarimenti ed elementi integrativi;
- analizza la documentazione ricevuta dal segnalante ed effettua una disamina preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare gli ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione di tutti i casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente neppure di avviare una verifica, nel qual caso si determinano, implicitamente, i presupposti per l'archiviazione;
- valuta le ulteriori opportune azioni da compiere o richiede, quando ne sia il caso, l'intervento di Autorità esterne preposte alle indagini e accertamenti che non possono essere svolti in ambito interno;
- informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento tramite il "Portale segnalazioni Whistleblowing" o i canali dedicati tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in ottemperanza agli obblighi di legge, che impediscano la divulgazione delle risultanze in ambiti esterni; l'anonimato del segnalante è garantito.
- comunica al whistleblower l'esito della segnalazione, che può concludersi con l'archiviazione o con la trasmissione degli atti all'Autorità competente. Detta comunicazione, indicativa delle misure previste o adottate o da adottare nonché dei motivi della decisione, ha luogo entro tre

mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione medesima.

Le segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento, sono fonte di responsabilità del segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata l'infondatezza di quanto segnalato e la strumentale/volontaria falsità di accuse, rilievi, censure, ecc.

A tal fine, qualora nel corso delle verifiche la segnalazione ricevuta si riveli intenzionalmente diffamatoria nonché la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave, la Congregazione può applicare opportuni provvedimenti disciplinari.

Al fine di garantire l'indipendenza e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione, nonché la piena collegialità del Comitato Whistleblowing, si prevede che qualora, la segnalazione riguardi uno dei membri del Comitato Whistleblowing dovranno essere previsti meccanismi di astensione del membro interessato o di sostituzione dello stesso anche mediante la nomina di un consulente esterno.

## **7) ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE E TRACCIABILITÀ DELLE SEGNALAZIONI**

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, è cura del Comitato Whistleblowing assicurare:

- a) la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- b) la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica, nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti nel Portale Whistleblowing e/o in appositi armadi blindati per la documentazione cartacea e/o sistemi elettronici;
- c) la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali (5 anni dalla ricezione delle segnalazioni stesse).

Le funzioni coinvolte nelle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione previste dal presente documento assicurano, ciascuna per quanto di competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso sempre nel rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali.

## **8) TUTELA DEL SEGNALANTE**

La Congregazione, in ottemperanza alla normativa di riferimento e al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, assicurano la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento e inoltre garantiscono che la segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

In particolare, la Congregazione garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei seguenti casi:

- a) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b) la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in mala fede) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- c) l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- d) nella segnalazione vengono rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera della Congregazione, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, spionaggio, attentati, ecc.).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia né per chi segnala i presunti illeciti né per chi collabora alle attività di riscontro sulla fondatezza. 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 ed in ogni caso peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza.

La Congregazione, inoltre, adotta tutti gli accorgimenti necessari ad evitare che si possa risalire direttamente o indirettamente all'identità del segnalante e quindi estendendo gli approfondimenti ad una numerosità maggiore di dipendenti applicate in diverse funzioni/strutture, finalizzati a conoscere le evoluzioni delle situazioni lavorative vissute dal segnalante al fine di dimostrarne l'efficacia del sistema di segnalazione delle violazioni, incoraggiarne l'utilizzo e provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione sul segnalante.

La Congregazione, in qualità di Titolari del trattamento, informano il segnalante circa il trattamento dei propri dati personali.

## **9) TUTELE DEL SEGALATO**

In conformità con la normativa vigente, la Congregazione ha adottato forme di tutela a garanzia della riservatezza 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.).

La Congregazione, in qualità di Titolari del trattamento, informano il segnalato circa il trattamento dei propri dati personali e delle facoltà di esercitare i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-undecies del D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., che con riferimento all'istituto del whistleblowing stabilisce al comma 3, che tali diritti possono essere esercitati per il tramite del Garante Privacy, con le modalità di cui all'art. 160 del Codice medesimo.

Il presente documento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge, 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.

## **10) REPORTISTICA**

Il Comitato Whistleblowing predispone specifica reportistica periodica e in forma aggregata relativa alla totalità delle segnalazioni ricevute, alle verifiche eventualmente svolte ed ai relativi esiti.

La reportistica prodotta dal Comitato Whistleblowing viene trasmessa annualmente al Consiglio Generalizio di Amministrazione per l'approvazione.

## **11) RUOLI E RESPONSABILITÀ**

I ruoli e le responsabilità attribuibili ai diversi soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni delle violazioni sono nel seguito identificati.

Il Consiglio Generalizio di Amministrazione, nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni delle violazioni:

- approva la presente Procedura per la segnalazione delle violazioni (Whistleblowing) e le successive modifiche necessarie per eventuali adeguamenti normativi, su proposta del legale rappresentante della Congregazione;
- nomina gli incaricati della procedura whistleblowing;
- riceve e approva la relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema di segnalazione redatta dal Comitato Whistleblowing, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

Il Comitato Whistleblowing della Congregazione è l'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni.

Il Comitato Whistleblowing si compone:

- del legale rappresentante della Congregazione, in qualità di Presidente del Comitato Whistleblowing;
- di incaricati del Consiglio Generalizio di Amministrazione individuati dal Consiglio stesso;
- di incaricati dell'amministrazione di sistema, scelti tra personalità di comprovata esperienza e competenza;
- di consulente esterno, scelto tra personalità di comprovata esperienza e competenza e nominato dal Consiglio Generalizio di Amministrazione.

Nell'ambito del Comitato Whistleblowing, il Presidente ha funzioni di coordinamento del Comitato Whistleblowing stesso. Il Comitato Whistleblowing si dota inoltre di un regolamento al fine di disciplinare le modalità di funzionamento.

Il Comitato Whistleblowing è incaricato di gestire le segnalazioni oggetto della presente procedura e nello specifico:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione stessa;
- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, reindirizzamento segnalazioni non di pertinenza);
- chiede chiarimenti se strettamente necessari, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti;
- valuta le verifiche da compiere e l'eventuale archiviazione;

- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante e del segnalato;
- comunica al whistleblower l'esito della segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione medesima;
- utilizza il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche dell'amministrazione in un'ottica di miglioramento della qualità ed efficacia del sistema di prevenzione delle violazioni;
- predispone gli interventi organizzativi necessari per rafforzare le misure di prevenzione delle violazioni su cui c'è una rafforzata tutela della riservatezza;
- predispone reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute;
- predispone una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

## 12) PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali raccolti per le finalità sopra esposte saranno conservati dal Comitato Whistleblowing per il tempo necessario all'accertamento della fondatezza della segnalazione e, se del caso, all'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti e/o all'esaurirsi di eventuali contenziosi avviati a seguito della segnalazione e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni dalla chiusura della procedura, vale a dire dalla data della comunicazione dell'esito della segnalazione.

Successivamente, tali dati saranno distrutti (diritto all'oblio) o resi in forma anonima (pseudonimizzazione) se necessari per finalità statistiche o di storicizzazione.



La Congregazione

*Mare Lucia Grosso*