

**PROCEDURA WHISTLEBLOWING**  
**IN CONFORMITÀ AL D.LGS. N. 24/2023**  
**ACCADEMIA NAZIONALE SANTA CECILIA**

**Premessa**

In conformità al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, l’Accademia Nazionale Santa Cecilia (“Accademia” o “Fondazione”) ha istituito un sistema di segnalazione di illeciti (cd. “Whistleblowing”) composto da specifici canali di segnalazione interni, con il proposito di coinvolgere attivamente e responsabilmente i propri stakeholder (dipendenti, collaboratori, fornitori, partner, consulenti, ecc.) ed il pubblico in generale.

**Obiettivo**

La presente Procedura ha lo scopo di stabilire le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi od omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a una violazione, di leggi e regolamenti nonché di valori e principi sanciti nel Codice Etico della Fondazione.

I principi della presente Procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di legge in tema di denuncia all’Autorità Giudiziaria ovvero alle Autorità di Vigilanza e quelli relativi al trattamento dei dati personali posti a tutela della privacy.

**Contenuto delle segnalazioni**

Costituiscono oggetto di segnalazione fatti, azioni, omissioni, anomalie o criticità riscontrate che i dipendenti o soggetti terzi (“Segnalanti”) desiderano portare a conoscenza della Fondazione, con riferimento a:

- attività corruttive;
- violazioni accertate o sospette del Codice Etico;
- violazioni accertate o sospette del Modello Organizzativo, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (il “Modello”);
- mancato rispetto delle normative dell’Unione Europea indicate nell’allegato al D. Lgs. 24/2023 o dalla direttiva (UE) 2019/1937, relative ai seguenti settori: contratti 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;

- lesioni degli interessi finanziari dell'UE e violazione delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato o in materia di imposta sulle società; meccanismi il cui fine è ottenere un indebito vantaggio fiscale;
- altri comportamenti non conformi a leggi o regolamenti.

La presente Procedura non si applica a segnalazioni di carattere disciplinare ovvero relative alla gestione delle risorse umane.

Non potranno, inoltre, essere oggetto di segnalazione:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

La segnalazione non deve fornire dettagli sulla vita privata di alcuno, incluso ogni tipo di apprezzamento personale, se non strettamente necessario e rilevante in merito a quanto segnalato.

### **Destinatari**

I destinatari della presente Procedura (di seguito: “Destinatari” o “Segnalanti”) sono:

- componenti degli Organi della Fondazione;
- membri dell'Organismo di Vigilanza;
- lavoratori subordinati della Fondazione nonché lavoratori che operano sulla base di rapporti contrattuali diversi da quello subordinato (es. lavoratori intermittenti, apprendisti ecc.);
- lavoratori autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);
- lavoratori o collaboratori che prestano la propria attività presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi (in senso lato, fornitori).

Le disposizioni della presente Procedura si applicano anche alle segnalazioni inviate nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico di cui sono parte i soggetti suindicati non è ancora iniziato, se le informazioni relative alle violazioni commesse sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente alla cessazione del rapporto giuridico che riguarda i soggetti di cui sopra, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

### **Segnalazioni di attività illecite**

I Destinatari che rilevino o vengano a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità sono tenuti a segnalare senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi ai principi dell'Accademia.

Per l'effettuazione delle segnalazioni la Fondazione ha predisposto una piattaforma on-line accessibile dal link denominato "Segnalazione Illeciti – Whistleblowing" presente nella pagina del sito web dell'Accademia "Normativa e Valori/Statuto" tramite l'indirizzo Internet <https://santacecilia.it/about/normativa/>. Il canale è inoltre direttamente accessibile tramite l'indirizzo Internet: <https://santacecilia.segnalazioni.net>

La segnalazione può avvenire in forma nominativa (utente registrato) o anonima (utente non registrato). La prima modalità è tuttavia quella raccomandata, al fine di consentire una più efficace attività di indagine, con le tutele previste.

La segnalazione, anche se anonima, deve essere sufficientemente documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati. In caso di segnalazione anonima, il Segnalato che sia successivamente identificato e comunichi di aver subito una ritorsione in ragione della segnalazione, può beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 a fronte di misure ritorsive.

Ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante, è particolarmente importante che la segnalazione includa:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- la data ed il luogo in cui l'evento è accaduto;
- i nominativi ed il ruolo delle persone coinvolte o comunque gli elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;

- il riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Nel processo di segnalazione, il Segnalante può farsi supportare da un c.d. “facilitatore”, ovvero una persona che operi nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante (es. collega di lavoro, anche non appartenente al medesimo ufficio, sindacalista, purché non venga spesa la sigla sindacale ecc.) e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Le segnalazioni, inoltre, non devono essere connotate da espressioni ingiuriose né da giudizi morali diretti a ledere l'onore e il decoro e/o la dignità professionale della persona a cui i fatti segnalati si riferiscono né possono basarsi su rivendicazioni o motivi palesemente infondati o di natura esclusivamente personale. In caso di violazione delle precedenti disposizioni, la Fondazione si riserva il diritto adottare gli opportuni provvedimenti, fra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'irrogazione di una sanzione disciplinare o la risoluzione del rapporto contrattuale. Non può essere considerato responsabile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta nei fatti segnalati, se sussistano fondati motivi per ritenere che tali informazioni siano veritiere e necessarie alla conoscenza della violazione oggetto di segnalazione.

Il soggetto preposto alla ricezione delle segnalazioni (c.d. “Gestore”) è l'Organismo di Vigilanza della Fondazione.

L'invio di qualsiasi segnalazione può avvenire anche tramite la casella vocale della piattaforma menzionata (previo rilascio da parte del Segnalante di un consenso espresso alla registrazione e all'ascolto del messaggio) ed i seguenti canali di comunicazione alternativi:

- Posta tradizionale, all'indirizzo: Largo Luciano Berio 3, 00196 Roma.

### **Riservatezza e divieto di ritorsioni**

Nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, la Fondazione garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione dovesse rivelarsi errata o infondata a seguito delle verifiche effettuate. Laddove per comunicare una segnalazione si utilizzi la casella vocale della piattaforma, la voce del segnalante è alterata per non renderla riconoscibile.

Allo stesso modo, la Fondazione si impegna a tutelare l'identità delle persone coinvolte nei fatti segnalati, delle persone menzionate nella segnalazione nonché del facilitatore fino alla

conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Il “Gestore”, quale soggetto cui è affidata la ricezione e la gestione delle segnalazioni, ha la possibilità di visualizzare l'identità del segnalante, nel caso in cui lo ritenga necessario ai fini dell'indagine, ad esempio qualora la segnalazione contenga fatti di rilevanza penale che costituiscano oggetto di accertamento nell'ambito di un procedimento penale ed il nominativo gli sia richiesto dall'Autorità Giudiziaria ai fini di indagine.

Al fine di tutelare la riservatezza del Segnalante, è previsto in particolare che:

- l'identità della persona segnalante e ogni altra informazione da cui possa ricavarsi tale identità, non possano 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 e specificamente autorizzate al trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (“GDPR”) e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice Privacy”);
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non possa essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In quest'ultimo caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

È fatto divieto di porre in essere minacce, ritorsioni, discriminazioni o di adottare provvedimenti disciplinari o sanzionatori in ragione della segnalazione effettuata nei confronti del Segnalante e del segnalato o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono ritorsioni quelle previste all'art. 17 del D.lgs. 24/2023:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione o il demansionamento;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- le note di merito negative o le referenze negative;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- 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, laddove il lavoratore abbia una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la cessazione anticipata o l'annullamento di contratti di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il Segnalato che ritenga di aver subito un atto di ritorsione connesso alla Segnalazione, può inviare una comunicazione all'ANAC affinché siano adottati i più opportuni provvedimenti di relativa competenza.

Le misure ritorsive o discriminatorie che trovino la propria causa nella Segnalazione (incluso il licenziamento e/o il mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c.) sono nulle ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, e, in caso di licenziamento, la persona che ha effettuato la Segnalazione ha diritto di essere reintegrata nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della L.n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") o dell'art. 2, D.Lgs. 23/2015, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

Le misure di protezione in caso di ritorsioni previste dal D.Lgs. 24/2023 si applicano anche:

- ai facilitatori;

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono a quest'ultimo legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che abbiano con il Segnalante un rapporto abituale e corrente, vale a dire non sporadico, occasionale o episodico, bensì presente, sistematico e protratto nel tempo;
- persone giuridiche di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo (es. *partnership* fra imprese).

La Fondazione, inoltre, si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla presente Procedura, fatto salvo il diritto delle persone a cui sono attribuite le violazioni oggetto di segnalazione di tutelarsi legalmente nel caso in cui il Segnalante abbia agito in malafede o con dolo o colpa grave, ovvero al solo scopo di ottenere vantaggi personali o arrecare un danno al segnalato. In caso di segnalazione temeraria, nei confronti del Segnalante sono irrogabili le sanzioni disciplinari previste dal Sistema disciplinare previsto dal Modello e dal CCNL applicabile.

La persona a cui è attribuita la violazione può sempre chiedere al Gestore di essere sentita o, in alternativa, produrre memorie scritte o altra documentazione a propria difesa. Dell'incontro con il segnalato è redatto un verbale, datato e sottoscritto dal segnalato, che viene custodito presso gli uffici del Gestore.

Resta inteso che la Fondazione potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato segnalazioni che siano risultate false o infondate o in mala fede, al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

### **Gestione e conservazione delle segnalazioni**

Una volta inviata la segnalazione il sistema rilascia dei codici univoci che devono essere salvati e conservati dal Segnalante per poter accedere in ogni momento alla segnalazione, seguirne l'iter e accedere alla messaggistica del sistema.

Il Segnalante può gestire le proprie segnalazioni, seguendone lo stato di lavorazione e le risposte ricevute attraverso un apposito pannello di controllo.

Il Gestore effettua una prima verifica sui fatti denunciati ed esamina la segnalazione avvalendosi, se necessario, dei soggetti competenti ("Responsabili"), previa valutazione sull'esistenza di un eventuale conflitto di interessi.

In entrambi i casi il Gestore rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il Gestore nel corso delle verifiche può avvalersi del supporto dei Responsabili delle strutture organizzative di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando che l'utilizzo delle informazioni ricevute e condivise sia limitato a quanto necessario a dare seguito alla segnalazione.

Sono di competenza esclusiva dell'Organismo di Vigilanza le segnalazioni relative a violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Accademia ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Durante l'attività di verifica e accertamento di possibili violazioni, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o informati di tale attività, ma in nessun caso verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa.

Qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dai Responsabili.

Qualora invece dall'analisi della segnalazione dovessero emergere violazioni dei principi di cui alla presente procedura, il Gestore redige una relazione conclusiva in cui sono indicati, almeno, i dati della segnalazione, le verifiche svolte, l'esito dell'istruttoria, le violazioni accertate.

Il Gestore informa delle risultanze dell'istruttoria il Responsabile del Personale e degli affari legali – se le azioni da intraprendere a seguito della segnalazione riguardino il personale dipendente – o il Direttore Generale – qualora la segnalazione riguardi, per esempio, fornitori, consulenti ecc. – affinché vengano adottati i provvedimenti opportuni (es. instaurazione di procedimenti disciplinari, risoluzione del rapporto contrattuale ecc.). Contestualmente, il Gestore trasmette al Consiglio di Amministrazione della Fondazione la suddetta relazione conclusiva.

Nelle comunicazioni del Gestore indirizzate agli Organi della Fondazione e ai Responsabili di funzione deve sempre essere mantenuta la riservatezza sull'identità del Segnalante e devono essere omesse le informazioni di cui non sia necessaria la divulgazione.

Per ulteriori dettagli circa la regolamentazione del procedimento disciplinare e delle eventuali sanzioni irrogabili, si rimanda al "Sistema disciplinare" della Fondazione.

In ogni caso il Gestore fornisce 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.

Nel caso in cui l'analisi di una segnalazione, rivelatasi infondata, abbia reso necessaria l'audizione della persona segnalata, quest'ultima deve essere tempestivamente informata della chiusura della procedura di segnalazione e, di conseguenza, dell'assenza di provvedimenti nei suoi confronti.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate 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.

Il medesimo termine di conservazione si applica anche alla documentazione relativa alle segnalazioni anonime, in modo tale da permettere al Gestore di rintracciarle qualora il Segnalante, successivamente identificato, abbia subito ritorsioni a causa della segnalazione.

### **Segnalazioni esterne**

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, mediante i canali di segnalazione attivati dalla stessa Autorità e resi pubblici sul proprio sito internet istituzionale. Il ricorso alle segnalazioni esterne ad ANAC è ammesso solo al ricorrere di una delle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 e, in particolare, quando:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa in materia di whistleblowing;
- b) il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e questa non ha avuto seguito;
- c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, a questa non sarebbe dato efficace seguito oppure quando la segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
- d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### **Violazioni della Procedura Whistleblowing**

Qualsiasi violazione della presente Procedura costituisce un illecito disciplinare sanzionabile in conformità a quanto stabilito nel Sistema disciplinare dell'Accademia.