



**Università  
San Raffaele**  
Roma

Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 e norme correlate  
dell'Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l.

*Principi comportamentali dei Protocolli etico organizzativi implementati ai sensi  
dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231*

## PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO N. 3/2021

**Oggetto: Gestione delle denunce  
(Linee guida del Sistema di Whistleblowing)**

RIEPILOGO INFORMATIVO		
DATA DI APPROVAZIONE	SINTESI	MOTIVAZIONE
28.11.2023	<input type="checkbox"/> Prima stesura <input type="checkbox"/> Revisione per interventi normativi <input type="checkbox"/> Revisione per variazione dell'assetto organizzativo <input checked="" type="checkbox"/> Perfezionamento del contenuto del testo <input type="checkbox"/> Altri motivi	Aggiornamento dei contenuti del Protocollo a seguito dell'entrata in vigore di Linee guida di approfondimento in materia di Whistleblowing
REDATTO DA:	RIVISTO DA:	APPROVATO DA:
Società esterna incaricata	Direttore Generale in collaborazione con l'Ufficio Compliance della Controllante	Consiglio di Amministrazione
RESPONSABILE PROTOCOLLO	DISTRIBUZIONE INTERNA	DISTRIBUZIONE ESTERNA
Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane	Tutte le risorse umane	Tutti i terzi coinvolti nelle tutele del D.lgs. 24/2023

**Protocollo etico organizzativo n. 3/2021****Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)****INDICE DEL PROTOCOLLO**

<b>N.</b>	<b>TITOLO DEL PARAGRAFO</b>	<b>PAG.</b>
1	SCOPO	PAG. 4
2	INTRODUZIONE: LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	PAG. 5
3	GLOSSARIO	PAG. 6
4	REATI DA PRESIDARE	PAG. 8
5	RESPONSABILITÀ	PAG. 8
6	AMBITO <i>SOGGETTIVO</i>	PAG. 9
6.1	I SOGGETTI CHE GODONO DELLA PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA	PAG. 9
6.2	I SOGGETTI CHE GODONO DELLA PROTEZIONE <i>DIVERSI</i> DA CHI SEGNA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE	PAG. 10
6.3	SOGGETTI SEGNALATI	PAG. 11
7	AMBITO <i>OGGETTIVO</i>	PAG. 11
7.1	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE, DELLA DIVULGAZIONE PUBBLICA, DELLA DENUNCIA	PAG. 12
7.2	ESCLUSIONI E LIMITI	PAG. 14
8	IL DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE	PAG. 15
9	I CANALI DI SEGNALAZIONE	PAG. 16
9.1	I CANALI <i>INTERNI</i> DI SEGNALAZIONE	PAG. 16
9.2	IL CANALE <i>ESTERNO</i> DI SEGNALAZIONE PRESSO L'AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)	PAG. 18
9.3	LA DIVULGAZIONE PUBBLICA	PAG. 19
9.4	LA DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	PAG. 20
10	GESTIONE E FASI DELL'ITER OPERATIVO DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE	PAG. 20
10.1	LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE E/O DENUNCIA	PAG. 22
10.2	IL CONFLITTO DI INTERESSI	PAG. 25

**Protocollo etico organizzativo n. 3/2021****Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)**

<b>N.</b>	<b>TITOLO DEL PARAGRAFO</b>	<b>PAG.</b>
10.3	LE SEGNALAZIONI ANONIME	PAG. 26
10.4	FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	PAG. 26
11	REPORTISTICA	PAG. 27
12	LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO	PAG. 27
12.1	GLI OBBLIGHI DI RISERVATEZZA	PAG. 28
12.2	IL DIVIETO DI RITORSIONE	PAG. 29
12.2.1	LA COMUNICAZIONE DELLE RITORSIONI AD ANAC	PAG. 31
12.3	LE LIMITAZIONI DI RESPONSABILITÀ PER I SEGNALANTI, DENUNCIANTI O CHI EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE	PAG. 32
12.4	LE MISURE DI SOSTEGNO DA PARTE DI ENTI DEL TERZO SETTORE	PAG. 33
13	IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	PAG. 34
14	I COMPORTAMENTI SPECIFICI E LE SANZIONI	PAG. 35
15	SISTEMA DISCIPLINARE	PAG. 36
16	FLUSSI INFORMATIVI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01	PAG. 36
17	OBBLIGO DI FORMAZIONE	PAG. 37
18	DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL PRESENTE PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO	PAG. 37
19	SISTEMA SANZIONATORIO	PAG. 37
20	RIFERIMENTI NORMATIVI ESSENZIALI	PAG. 37
21	ALLEGATI	PAG. 38
	ALLEGATO N. 1 "MODULO DI SEGNALAZIONE E/O DENUNCIA ILLECITI 231 E ALTRI REATI"	PAG. 39

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

#### 1. SCOPO

In conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e norme correlate in tema di responsabilità amministrativa degli enti (di seguito “Decreto”), **Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l.** (di seguito anche “Università”, “Ateneo” o “UTSR”) ha predisposto e continua ad aggiornare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 (di seguito “Modello” o “MOG”).

Il Modello, come previsto dall’art. 6, comma 2, lettera b) del D.lgs. 231/01 deve contenere “*specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire*”.

Il presente Protocollo:

- contiene le principali e più rappresentative disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24;
- si propone l’obiettivo di illustrare l’iter previsto e adottato dall’Università per favorire l’inoltro di una segnalazione e/o di una denuncia fornendo ai Whistleblowers indicazioni precise circa i destinatari della predetta comunicazione, l’attuazione e le modalità di gestione dei canali di segnalazione, interni ed esterni, e di trasmissione della citata segnalazione nonché in ordine alle forme di tutela previste nei confronti degli stessi e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione.

L’Università, infatti, si fa promotrice della volontà di perseguire un comportamento etico ed una impostazione culturale di prevenzione interna che favorisca ed assicuri la collaborazione da parte del personale interno, dei collaboratori esterni della stessa nonché dei soggetti terzi per la denuncia dei reati esplicitati nel D.lgs. 24/2023, disincentivando così il “*codice del silenzio*” del lavoratore e combattendo il fenomeno della cd. “*normalizzazione delle irregolarità*” tramite l’accettazione passiva del lavoratore.

Infatti, coloro che nello svolgimento delle proprie funzioni lavorative si trovino coinvolti o informati di specifici fatti, eventi o circostanze costituenti presumibili ipotesi di reato contemplate dal D.lgs. n. 231/2001, e norme correlate, nonché di altri reati consentono, nell’operare una denuncia, la concretizzazione di una efficace azione correttiva e la volontà di perseguire un comportamento etico ed una impostazione culturale di prevenzione interna che costituisce essa stessa il primario deterrente al fenomeno citato, di efficacia superiore alla sanzione stessa.

Scopo del presente Protocollo è, pertanto, tutelare e rafforzare la figura della persona segnalante (di seguito anche “Segnalante”, “Denunciante” o “Whistleblower”) e dei soggetti indicati dalla normativa di riferimento nonché la posizione dell’Università attraverso un’oculata gestione delle segnalazioni e/o denunce, identificando tempestivamente non solo i soggetti che non perseguono la legalità d’impresa, ma anche i pericoli insiti nell’organizzazione che potrebbero configurarsi idonei a ledere il valore della stessa.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Tutto ciò assicurando un'adeguata protezione ed un insieme di garanzie nei confronti dei soggetti per i quali l'ostacolo principale alla denuncia è rappresentato dalle conseguenze che l'attività, denominata con un termine negativo "delatoria", può comportare sul piano personale e professionale.

## 2. INTRODUZIONE: LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La Legge 30 novembre 2017 n. 179, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, recava le «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», prevedendo numerose novità per la tutela dei Segnalatori di illeciti sia nel settore privato che nel settore pubblico e mirando ad incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

In particolare, per quanto riguarda il settore privato, l'art. 2 della citata Legge era intervenuta sul testo del Decreto Legislativo 8 giugno n. 231 (di seguito anche "Decreto"), recante la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, ed in particolare dell'art. 6 intitolato "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente", introducendo una nuova previsione che inquadrava, nell'ambito del Modello organizzativo di cui al predetto Decreto, le misure legate alla presentazione ed alla gestione delle segnalazioni, al fine di inserire principi di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Successivamente, in materia di Whistleblowing è intervenuto il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24** in "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", il quale ha raccolto l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai Segnalanti (del settore pubblico e del settore privato), in un unico testo normativo, organico ed uniforme, finalizzato ad una maggiore tutela del Whistleblower.

Tale provvedimento ha apportato anche una revisione dei seguenti commi del D.lgs. 231/01 (inseriti, in prima istanza, dalla L. 179/17):

- a) 2-bis. *I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*
- b) 2-ter. *[abrogato dal D.lgs. 24/2023].*
- c) 2-quater. *[abrogato dal D.lgs. 24/2023].*

Pertanto, in conformità ai contenuti del D.lgs. 24/2023 Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l. ha implementato ed aggiornato il presente Protocollo al fine di delineare e confermare periodicamente i principi di tutela del Segnalante.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

#### 3. GLOSSARIO

Ai fini del D.lgs. 24/2023 si intendono per:

1. **<<VIOLAZIONI>>**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:
  - a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
  - b) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
  - c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici;
  - d) 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;
  - e) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
  - f) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
  - g) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);
2. **<<INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI>>**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
3. **<<SEGNALAZIONE>>** o **<<SEGNALARE>>**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

4. **«SEGNALAZIONE INTERNA»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
5. **«SEGNALAZIONE ESTERNA»:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;
6. **«DIVULGAZIONE PUBBLICA»** o **«DIVULGARE PUBBLICAMENTE»:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
7. **«PERSONA SEGNALANTE»:** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
8. **«FACILITATORE»:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
9. **«CONTESTO LAVORATIVO»:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
10. **«PERSONA COINVOLTA»:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
11. **«RITORSIONE»:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
12. **«SEGUITO»:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
13. **«RISCONTRO»:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
14. **«SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO»:** soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:
  1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
  2. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al precedente punto numero 1);

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

- sono diversi dai soggetti di cui al precedente punto numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano Modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al precedente punto numero 1).

#### 4. REATI DA PRESIDARE

Si tratta di tutte le “*famiglie di reati presupposto*” contemplate dal D.lgs. 231/01 e da tutte le norme ad esso correlate che dal giugno 2001 si sono susseguite sino ad oggi.

Inoltre, l'oggetto della segnalazione può concernere anche le violazioni di disposizioni del diritto dell'Unione Europea (normative sovranazionali e violazioni dei Trattati) nonché le violazioni di disposizioni normative nazionali di cui all'art. 1 D.lgs. 24/2023 che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato.

Sul punto si rinvia a quanto esplicitato più dettagliatamente nel successivo paragrafo intitolato “*Oggetto della segnalazione, della divulgazione pubblica, della denuncia*”.

#### 5. RESPONSABILITÀ

Il responsabile del presente Protocollo è il **Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane**, il quale ha il compito di osservare e far osservare il presente documento e di applicare, supervisionare e suggerire eventuali aggiornamenti dei relativi contenuti.

Il responsabile della fase istruttoria di gestione della segnalazione e/o denuncia e relativa attività di verifica è il **Comitato Whistleblowing** (deciso specificatamente dal Consiglio di Amministrazione e comunicato formalmente a tutti i dipendenti/collaboratori) costituito dall'Università.

Il Comitato Whistleblowing è composto dalle seguenti Funzioni:

- dall'*Head of Business Legal & ESG, Privacy and 231 Regulatory Affairs* di Gruppo;
- dal *Risk & AML Manager* di Gruppo;
- da un membro dell'Organismo di Vigilanza *ex* D.lgs. 231/01 dell'Università

in collegamento diretto con i restanti componenti dell'Organismo di Vigilanza *ex* D.lgs. 231/01 ed il Data Protection Officer per quanto di rispettiva competenza.

Le figure sopra citate, nell'ambito delle rispettive responsabilità, sono coadiuvate, con obbligo di riservatezza, imparzialità ed assenza di conflitti di interesse:

- dal **Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane**, il quale ha il compito di assicurare la corretta gestione degli eventuali procedimenti disciplinari nonché di provvedere e monitorare la pubblicazione, la divulgazione e la conoscenza del presente Protocollo da parte delle risorse coinvolte suggerendo, ove necessario, l'implementazione di nuove misure di prevenzione e/o l'adozione di modifiche e/o integrazioni per quanto attiene all'area di propria competenza ed in coordinamento con il responsabile del presente Protocollo;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

- la **Società esterna fornitrice della Piattaforma “EQS Integrity Line” (in outsourcing)** deve in generale assicurare il corretto accesso e la regolare e riservata gestione delle informazioni acquisite in ordine alla segnalazione/denuncia ricevuta e l'impedimento di accesso a personale non autorizzato;
- dai **Responsabili delle altre Direzioni/Funzioni/Uffici** aziendali potenzialmente coinvolte nelle attività di cui al presente Protocollo che hanno la responsabilità di osservarne e farne osservare il contenuto nonché di collaborare e/o fornire le informazioni necessarie per accertare quanto segnalato/denunciato.

Il Segnalante/Denunciante deve prioritariamente essere qualificato dal Comitato Whistleblowing dell'Università come tale.

#### 6. AMBITO SOGGETTIVO

##### 6.1. I soggetti che beneficiano di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica

I soggetti che possono effettuare una segnalazione, una denuncia o una divulgazione pubblica e a cui sono riconosciute le tutele previste dalla normativa di cui al D.lgs. 24/2023 sono i seguenti:

1. gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
2. i fornitori, gli appaltatori e i relativi subfornitori e subappaltatori;
3. i lavoratori subordinati, ivi compresi i:
  - a) lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n. 81/2015 (ad esempio, rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio);
  - b) lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (*ex art. 54-bis* del D.L. n. 50/2017, conv. con s.m.i. dalla L. n. 96/2017);
4. i liberi professionisti e consulenti;
5. i lavoratori autonomi, ivi compresi:
  - a) lavoratori autonomi indicati al capo I della L. n. 81/2017;
  - b) titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, ad esempio avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente - rapporto parasubordinato);
  - c) titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 D.lgs. 81/2015. Si tratta -ai sensi del comma 1 della citata norma- delle collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

6. lavoratori con rapporto di lavoro con un'agenzia interinale;
7. i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
8. le persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, nei casi in cui le informazioni riguardanti la violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o nelle fasi precontrattuali;
9. i lavoratori o collaboratori durante il periodo di prova;
10. le persone segnalanti se, successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso;
11. i soggetti esterni che entrano in relazione con l'Ateneo per ragioni di affari.

Le possibilità di segnalazione da parte dei collaboratori, dei consulenti, dei fornitori e dei Partner devono essere specificate in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l.

#### 6.2. I soggetti che beneficiano di protezione diversi da chi segnala, denuncia o effettua divulgazioni pubbliche

In attuazione del D.lgs. 24/2023, le misure di protezione ivi previste si applicano, inoltre, ai seguenti soggetti:

1. facilitatori;
2. persone del medesimo contesto lavorativo e/o colleghi di lavoro della persona segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo\*1 o di parentela entro il quarto grado\*2 e/o che lavorano nel medesimo contesto lavorativo\*3 della persona segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente\*4;
3. enti di proprietà del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e/o enti per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Si precisa che:

- a) \*1 per “*stabile legame affettivo*” si può intendere non solo un rapporto di convivenza con il Segnalante e/o Denunciante in senso stretto, ma anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita;
- b) \*2 per “*parentela entro il quarto grado*” si intende, ai sensi dell'art. 74 c.c., “*il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite*”, la cui intensità ovvero il livello di (maggior o minor) vicinanza tra i soggetti, tra i quali sussiste il legame, viene definito “*grado*”. I gradi si calcolano contando le persone e togliendo lo stipite: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il padre e il figlio sono parenti di primo grado, i fratelli di secondo (figlio, padre, figlio), tra nonno e nipote la parentela è di secondo grado (nonno, padre, figlio). La Legge attribuisce rilevanza fino al sesto grado di parentela;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

- c) \*3 per “*contesto lavorativo*” si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Pertanto, con l'espressione “*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*” si intende fare riferimento a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante o Denunciante (ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori);
- d) \*4 per “*rapporto abituale e corrente*” si intende il rapporto non meramente sporadico, occasionale, episodico ed eccezionale bensì attuale, protratto nel tempo, connotato da una certa continuità tale da determinare un rapporto di “*comunanza*” e/o di amicizia.

Tali soggetti, infatti, potrebbero essere destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o Denunciante.

### 6.3. Soggetti segnalati

Le segnalazioni possono riguardare dipendenti, membri degli organi sociali (inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale), come pure altri soggetti terzi (partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti continuativi con l'Università Telematica San Raffaele S.r.l.

## 7. AMBITO OGGETTIVO

Costituiscono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

1. le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Università commesse nell'ambito dell'organizzazione di quest'ultima con cui il Segnalante o il Denunciante intrattiene un rapporto giuridico qualificato e che devono essere apprese nel contesto lavorativo del Segnalante, del Denunciante o di chi divulga pubblicamente.

Le citate informazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Quest'ultimi, a loro volta, possono essere anche irregolarità e anomalie (cosiddetti “*indici sintomatici*”) che il Segnalante ritiene ragionevolmente possano dar luogo ad una delle violazioni previste dalla normativa.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. “*voci di corridoio*”);

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

2. gli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni (ad esempio, l'occultamento o la distruzione di prove circa la commissione della violazione);
3. i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito nonché notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale.

#### 7.1. Oggetto della segnalazione, della divulgazione pubblica, della denuncia

Più precisamente, al fine di prevenire e contrastare e, quindi, far emergere fatti illeciti di diversa natura, possono costituire oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia:

1. le violazioni delle disposizioni normative nazionali, quali:
  - a) illeciti civili, amministrativi, penali e contabili diversi da quelli individuati come le violazioni di cui al successivo punto sub. 2;
  - b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e norme correlate (commesse o che possono essere commesse anche fuori dal territorio nazionale), compiute nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
  - c) violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
    - un'irregolarità nell'applicazione del Modello 231;
    - un'irregolarità nell'applicazione del Codice Etico, parte integrante del citato Modello;
    - un'irregolarità nell'osservanza dei contenuti dei Protocolli etico organizzativi di prevenzione;
    - una violazione o deroga dei contenuti di questi documenti;
    - una presunta irregolarità o presunta violazione o deroga dei medesimi,anch'esse non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE di cui al punto sub. 2;
2. le violazioni del diritto dell'Unione Europea, quali:
  - a) illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi 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;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

- protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- b) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea - TFUE - lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea;
- c) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- d) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito possono essere ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive così come definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

L'oggetto della segnalazione consiste in un comportamento “*sbagliato*”, sia esso commissivo od omissivo, già realizzato o di imminente e probabile verifica, in relazione al quale il parametro di correttezza spazia dalle normative di legge alle direttive e disposizioni interne, in un contesto di legittimità.

Il Segnalante e/o Denunciante può anche non avere un'assoluta certezza circa il comportamento o condotta illegittimi che vuole segnalare essendo sufficiente che vi sia una fondata percezione della violazione. Inoltre, come detto, il comportamento non deve essersi necessariamente verificato potendo sussistere una semplice, ma ragionevolmente fondata, aspettativa che lo stesso venga tenuto.

#### 7.2. Esclusioni e limiti

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ai sensi del D.lgs. 24/2023:

1. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
2. le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs. 24/2023) ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al citato Decreto;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

3. le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
4. le mere "irregolarità", le quali tuttavia possono costituire quegli "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante e/o Denunciante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal D.lgs. 24/2023.

Per completezza espositiva occorre precisare, inoltre, che la normativa sulla disciplina Whistleblowing non pregiudica l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in tema di:

1. informazioni classificate;
2. segreto professionale forense;
3. segreto professionale medico;
4. segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
5. norme di procedura penale;
6. autonomia e indipendenza della magistratura;
7. difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
8. esercizio dei diritti dei lavoratori.

Da ultimo, nell'ambito delle disposizioni aziendali si elencano, in estrema sintesi, alcuni comportamenti vietati o non conformi relativi alla disciplina del Whistleblowing:

1. *"Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci anche se non è ritenuto necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi"* (ANAC n. 6/2015).
2. Le segnalazioni escluse dall'ambito di applicazione oggettivo del D.lgs. 24/2023 non sono considerate "non ricevibili", ma alle stesse non sono riconosciute le tutele previste dal provvedimento stesso nonché un eventuale riscontro. Ciò al fine di evitare che tale eventuale mancato seguito possa comportare il ricorso al successivo canale esterno, con aggravio dell'attività dell'ANAC.
3. *"È illegittimo il licenziamento disciplinare intimato al lavoratore [...] che invii ad alcuni soggetti istituzionali (Prefettura, Procura della Repubblica e Corte dei Conti) una memoria contenente la denuncia di condotte illecite da parte dell'amministrazione di appartenenza palesemente prive di fondamento, univocamente diretta a gettare discredito sull'amministrazione medesima, non potendosi peraltro configurare, nella specie, le condizioni per l'applicabilità della disciplina del c.d. whistleblowing ex art. 54-bis D.lgs. n. 165 del 2001"* (Corte di Cassazione, sentenza n. 1752/2017).
4. Il dipendente che accede abusivamente ad un sistema informatico per raccogliere prova di supposti illeciti sul luogo di lavoro incorre nel reato di cui all'art. 615-ter c.p. (accesso abusivo al sistema informatico) e non può essere tutelato dalla normativa sul Whistleblowing (Corte di

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Cassazione, sentenza n. 35792/2018).

5. Non è da considerarsi Denunciante chi prende semplicemente contezza di un comportamento illecito, chi chiede al trasgressore di desistere dal proprio comportamento, chi si limita a riferire la circostanza ai colleghi senza richiederne un intervento attivo o chi decide, semplicemente, di lasciare l'Ateneo senza comunicare alcunché.
6. Non rientra nel perimetro del Whistleblowing una rivelazione involontaria che sia, ad esempio, avvenuta per avere dimenticato documenti o altro materiale insidioso sulla scrivania sbagliata.
7. Sono da considerarsi dubbi i casi in cui i fatti denunciati o da denunciare siano già avvenuti e non possano più essere impediti o non è possibile affatto correggere il male perpetrato, per esempio risarcendo le vittime.

Da ultimo, si fa presente che, qualora il dipendente abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta come legittima o meno, ne può parlare informalmente con il Comitato Whistleblowing (come disciplinato nei paragrafi successivi) mediante i tradizionali canali di comunicazione (e-mail o contatto telefonico) al fine di ottenere maggiori informazioni al riguardo.

#### 8. IL DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

L'Università ha ritenuto opportuno individuare quale destinatario della segnalazione il **Comitato Whistleblowing**, il quale è sempre tenuto ad un approfondimento dei fatti oggetto delle segnalazioni ricevute, con conseguente trattamento dei dati personali in esse contenuti.

Al Comitato Whistleblowing è, inoltre, affidata la *gestione* dei canali di segnalazione *interni*, in virtù dei requisiti di autonomia, imparzialità ed indipendenza richiesti ai fini del corretto svolgimento dell'attività richiesta.

Ne consegue che chiunque, al di fuori del Comitato Whistleblowing sopra individuato (ad es. C.d.A., Collegio Sindacale, Responsabile di Funzione, ecc.), dovesse ricevere una segnalazione e/o denuncia da cui sia desumibile la volontà di voler beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing o tale volontà venga dichiarata espressamente dal Segnalante e/o Denunciante e/o sia desumibile da comportamenti concludenti, è tenuto a trasmetterla al Comitato stesso, entro il termine massimo di 7 (sette) giorni dalla sua ricezione adottando le modalità operative tali da assicurare la riservatezza delle persone interessate. Contestualmente, deve dare notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Diversamente, in caso di mancata dichiarazione espressa della volontà di beneficiare delle tutele o tale volontà non sia desumibile dalla segnalazione e/o denuncia, quest'ultima viene considerata una segnalazione ordinaria.

#### 9. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Con il presente Protocollo, l'Università mette a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori informazioni chiare su:

- differenze e conseguenze in caso di segnalazione ordinaria e di *Whistleblowing*;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

- tipologie di canali interni attivati e sull'utilizzo degli stessi;
- canale esterno presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) disponibile;
- procedure e presupposti per poter effettuare le segnalazioni e/o denunce attraverso i citati canali;
- soggetti competenti a cui è affidata la gestione delle segnalazioni e/o denunce.

Le predette informazioni, inoltre, sono pubblicate in una sezione dedicata del sito internet dell'Università al fine di renderle accessibili anche a quei soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono con la stessa un rapporto giuridico e siano, quindi, legittimate a presentare segnalazioni Whistleblowing nonché nella stessa pagina della piattaforma dedicata.

#### 9.1. I canali INTERNI di segnalazione

L'Ateneo si fa promotore del principio secondo cui la prevenzione e l'accertamento delle violazioni è tanto efficace quanto più le informazioni vengano acquisite da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse, al fine di *“favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni”*.

Pertanto, Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l., sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, ha previsto ed attivato propri canali di segnalazione interni incoraggiando il preliminare ricorso agli stessi in modo tale che i Segnalanti e/o Denunciati, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione.

Tali canali di segnalazione assicurano, anche tramite ricorso a strumenti di crittografia la riservatezza:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta e/o dei soggetti menzionati nella segnalazione e/o denuncia;
- del contenuto della segnalazione e/o denuncia e della relativa documentazione.

In particolare, il Segnalante e/o Denunciante può scegliere fra le seguenti modalità di segnalazione:

1. inoltro della segnalazione e/o denuncia tramite la compilazione di un **form preimpostato** e la creazione di una password personale, collegandosi all'apposita **Piattaforma informatica “EQS Integrity Line”** messa a disposizione dall'Ateneo mediante il seguente link e seguendo la procedura guidata per il rilascio delle informazioni necessarie:

<https://Sanraffaele.integrityline.com/>

La password personale, unitamente all'ID (identificativo) della segnalazione creata, permetterà al Segnalante di gestire la segnalazione presentata.

La citata Piattaforma assicura la massima riservatezza della persona segnalante e consente di effettuare la segnalazione anche in forma anonima, con impossibilità di risalire all'autore della stessa;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

2. invio della **segnalazione orale attraverso il sistema di messaggistica vocale** disponibile sulla predetta Piattaforma informatica (“*EQS Integrity Line*”). Il messaggio vocale registrato, grazie all’ausilio di effetti sonori, risulterà alterato e non riconoscibile al fine di poter garantire la riservatezza del Segnalante.

In tal caso, subordinatamente al consenso del Denunciante/Segnalante, la segnalazione orale verrà documentata:

- a) tramite una registrazione del messaggio vocale su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto;
- b) o mediante la trascrizione completa e accurata del messaggio vocale effettuata dalle risorse addette al trattamento della segnalazione. L’Università consente al Denunciante la possibilità di verificare, rettificare e confermare il resoconto della conversazione mediante l’apposizione della propria firma.

Per la tutela della riservatezza il sistema informatico in uso non consente la tracciatura, sia sulla piattaforma che sui sistemi informatici in uso per la trasmissione ed il monitoraggio delle comunicazioni, nel momento in cui viene stabilita la connessione alla piattaforma medesima (ad esempio mediante uso di proxy o firewall);

3. invio della segnalazione e/o denuncia, tramite **posta cartacea**, specificando la dicitura “*Riservata personale per il Comitato Whistleblowing - non aprire*”, al seguente indirizzo:

*Comitato Whistleblowing presso la sede legale  
dell’Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l.  
Via di Val Cannuta, n. 247  
00166 – Roma (RM).*

Per maggiore riservatezza, al fine della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Comitato Whistleblowing del gestore, è necessario inserire la segnalazione stessa in due buste chiuse:

1. nella prima inserire i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
2. nella seconda inserire la segnalazione stessa al fine di separare i dati identificativi del Segnalante dalla segnalazione stessa.

Entrambe le sopra citate buste dovranno essere inserite in una terza busta chiusa che rechi, all’esterno, la dicitura “*Riservata al Comitato Whistleblowing*”. Tale dicitura è indispensabile al fine di garantire la riservatezza in merito alla segnalazione.

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

4. **richiesta di incontro ad personam** con uno o più membri del Comitato Whistleblowing, a seguito della quale l’incontro dovrà essere fissato entro un termine ragionevole (termine

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

massimo di 10/15 giorni dalla richiesta) e dovrà avvenire in un luogo idoneo a tutela la riservatezza del Segnalante. A tal fine, il Comitato Whistleblowing deve assicurare, subordinatamente al consenso della persona segnalante, la conservazione, completa ed accurata, della documentazione dell'incontro.

Pertanto, su consenso del Segnalante, gli incaricati del Comitato Whistleblowing potranno procedere con la registrazione delle dichiarazioni su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto. In caso contrario si procederà con la redazione di un verbale dettagliato dell'incontro redatto ai fini del trattamento della segnalazione sottoscritto da tutte le parti.

In tale ultimo caso, sempre il Comitato sopra citato si impegna ad offrire alla persona segnalante la possibilità di verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante l'apposizione della propria firma e a consegnare copia del predetto verbale al Segnalante.

Il Comitato Whistleblowing è regolarmente informato circa la predisposizione ed il mantenimento dei predetti canali di comunicazione attraverso uno specifico flusso informativo eseguito da parte delle strutture tecniche ed organizzative competenti.

#### Il canale ESTERNO di segnalazione presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

Il D.lgs. 24/2023 prevede la possibilità di *effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno*, la cui attivazione e gestione è affidata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)<sup>1</sup>.

Quest'ultima deve assicurare, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

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

- a) non è prevista, nell'ambito societario, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero questo non è attivo pur essendo obbligatorio ovvero, seppur attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne, le quali devono assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente che, sulla base di circostanza concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili, se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, a seguito

---

<sup>1</sup> È possibile accedere al servizio dedicato al "*Whistleblowing*" cliccando sul seguente link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

dell'occultamento o distruzione di prove di condotte illecite di cui il segnalante sia a conoscenza o nel caso in cui il gestore della segnalazione versi in un'ipotesi di conflitto di interessi) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili, che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Da ultimo, è prevista la possibilità di denunciare all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona coinvolta, della persona menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, *atti di ritorsione* che il Segnalante ritiene di aver subito nel contesto lavorativo del settore privato, come meglio esplicitato nel successivo paragrafo dedicato.

#### 9.2. La divulgazione pubblica

È prevista la possibilità di effettuare la divulgazione pubblica delle informazioni sulle violazioni con la quale quest'ultime sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (ad esempio, *social media*).

Pertanto, la protezione è riconosciuta nel caso in cui al momento della divulgazione si verifichi una delle seguenti circostanze:

- a) il Segnalante ha provveduto ad effettuare una segnalazione dell'illecito all'interno dell'Ateneo, rimasta priva di riscontro nei termini previsti, e successivamente una segnalazione esterna ad ANAC, la quale a sua volta, non ha fornito riscontro entro termini ragionevoli;
- b) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC e non gli sia stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione nei termini previsti dal D.lgs. 24/2023;
- c) la persona ha effettuato direttamente una divulgazione pubblica avendo fondati motivi di ritenere, ragionevolmente e sulla base di circostanze concrete ed informazioni acquisibili, che:
- la violazione possa costituire un pericolo pubblico imminente o palese per il pubblico interesse;
  - la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui sussistano i rischi di occultamento o distruzione di prove o in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto in essa.

Nell'ipotesi in cui la persona segnalante effettui la divulgazione non rivelando la propria identità (utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un *nickname*) tale divulgazione verrà trattata alla stregua delle segnalazioni anonime.

In caso di conoscenza di divulgazioni pubbliche "anonime", pertanto, l'Università si impegna a

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

conservare le stesse così da permettere al Segnalante che intenda svelare la propria identità di tutelato in caso di ritorsioni a seguito della divulgazione.

Le modalità con le quali possono essere effettuate le segnalazioni esterne e le divulgazioni pubbliche all'ente sono consultabili sul sito web dell'ANAC.

#### 9.3. La denuncia all'Autorità giudiziaria

È possibile rivolgersi alle Autorità giudiziarie al fine di inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

### 10. GESTIONE E FASI DELL'ITER OPERATIVO DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Preliminarmente, la persona segnalante è tenuta a specificare se si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in materia di Whistleblowing nel caso di eventuali ritorsioni.

Qualora il segnalante non intenda mantenere riservata la propria identità, potrà inviare anche una segnalazione (cd. ordinaria) con modalità ed a destinatari diversi da quelli sopra richiamati.

La segnalazione deve:

1. essere eseguita in buona fede. L'Università esige che i dipendenti/dirigenti/amministratori, fornitori, consulenti, collaboratori, ecc., ad ogni livello, collaborino a mantenere nell'Ateneo un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno e che le eventuali segnalazioni siano serie, circostanziate ed effettuate sempre in buona fede. L'Università Telematica San Raffaele S.r.l. interverrà per impedire e perseguire atteggiamenti interpersonali scorretti o diffamatori. Pertanto, il Comitato Whistleblowing, con l'Organismo di Vigilanza e con l'ausilio delle strutture organizzative competenti, garantirà adeguata protezione al Segnalato rispetto a segnalazioni pretestuose o in mala fede. Il Comitato e l'Organismo di Vigilanza formuleranno alle strutture organizzative competenti proposte in merito ai provvedimenti da adottare nei casi di accertata mala fede;
2. fondarsi sulla base della ragionevole convinzione, legittimata da elementi di fatto precisi e concordanti onde consentire verifiche non meramente esplorative. Al fine di consentire la corretta valutazione e la delibazione dei fatti da parte del Comitato della segnalazione è necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata, con minuzia e dovizia di particolari, dovendo risultare chiare:
  - a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
  - b) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

A tal fine può risultare utile l'allegazione di documenti e l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Qualora quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, il gestore della segnalazione può richiedere al Segnalante l'allegazione di elementi integrativi;

3. includere circostanze ove sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico dell'indagato sulla base di una segnalazione e/o denuncia di un Whistleblower che non abbia reso sommarie informazioni testimoniali nell'ambito del procedimento penale (qualora avviato).

#### 10.1. Le modalità di gestione della segnalazione e/o denuncia

In caso di ricezione di una segnalazione e/o denuncia, il Comitato Whistleblowing provvede a raccogliere le informazioni a carattere strettamente riservato e ad aprire formalmente il caso, coordinando le indagini sino alla chiusura del caso stesso, secondo quanto indicato anche nel proprio Regolamento Interno, assicurandosi che le stesse si svolgano in maniera equa ed imparziale.

Il Comitato Whistleblowing potrà avvalersi delle strutture logistiche ed organizzative di Università Telematica San Raffaele S.r.l. per gli approfondimenti ritenuti necessari, nonché del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria competenza specifica. È sempre garantito il rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante, quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche.

In particolare, il Comitato è tenuto a:

1. rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
2. mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante potendo richiedere a quest'ultima, se necessario, ulteriori integrazioni e informazioni e/o documenti;
3. dare diligente *seguito*<sup>2</sup> alle segnalazioni ricevute. A tal fine, il Comitato esaminerà l'argomento oggetto della segnalazione nella prima riunione successiva alla ricezione della segnalazione ovvero immediatamente se ne ravvisi la necessità ove dovrà preliminarmente e nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati:
  - a) verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa per poter effettuare una segnalazione interna (cosiddetta "*valutazione preliminare di procedibilità della segnalazione*");
  - b) valutare la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione ai fini dell'ammissibilità della stessa come "*segnalazione di Whistleblowing*" e del riconoscimento nei confronti del Segnalante delle tutele previste dalla normativa (cosiddetta "*valutazione preliminare di ammissibilità della segnalazione*"). Per la valutazione dei predetti requisiti, potrà fare riferimento, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, ai seguenti criteri:

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n) D.lgs. 24/2023 per "seguito" si intende: l'azione intrapresa dal Gestore del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
  - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
4. nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, procedere all'archiviazione della stessa con motivazione tracciata, dandone comunicazione al Segnalante;
  5. in caso di esito positivo delle valutazioni di cui al precedente punto n. 3, procedere all'analisi di merito del contenuto della segnalazione avviando l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalati per valutare la sussistenza e la fondatezza degli stessi.

In sede di gestione della segnalazione ricevuta, il Comitato Whistleblowing potrà procedere a:

- a) effettuare l'audizione del segnalante, se non anonimo;
  - b) prendere visione dei documenti cartacei e/o informatici eventualmente esistenti, inclusi quelli forniti dai soggetti coinvolti;
  - c) effettuare audizioni di tutte le persone in grado di riferire circostanze utili in relazione alla segnalazione;
  - d) avvalersi di consulenti anche esterni alla Società, qualora la materia lo richieda;
6. all'esito dell'istruttoria, fornire *riscontro* della segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data di avviso di ricevimento o in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Tale riscontro può consistere nella comunicazione:
    1. dell'avvenuta archiviazione della segnalazione per manifesta infondatezza, corredata da adeguata motivazione. In particolare, il destinatario della segnalazione può disporre l'archiviazione nelle seguenti ipotesi:
      - a) manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal D.lgs. 24/2023 (con specifico riferimento al D.lgs. 231/01 ne sarà debitamente informato l'Organismo di Vigilanza nella sua interezza);
      - b) contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti;
      - c) segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata, inconferente o tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
      - d) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
      - e) sussistenza di violazioni di lieve entità;

3 Si precisa che per **violazioni di lieve entità** si intendono tutte quelle infrazioni caratterizzate da una "limitata gravità della violazione e/o della esigua rilevanza degli interessi coinvolti": Tra esse rientrano, inoltre, tutte quelle segnalazioni dalle quali può evincersi che, per le modalità della condotta denunciata e/o per l'esiguità del danno o del pericolo, l'offesa all'interesse pubblico risulta essere di particolare tenuità e il comportamento risulta non abituale.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

2. dell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la trasmissione di quest'ultima agli organi interni competenti (ossia Organo Amministrativo e Organo di controllo);
3. meramente interlocutoria, delle informazioni relative all'attività svolta fino a questo momento e/o a tutte le attività che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, il gestore della segnalazione si impegna a comunicare anche il successivo esito finale dell'istruttoria della segnalazione).

Ove la segnalazione afferisca materie di sua competenza, il Comitato invierà anche all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni ricevute nonché i report elaborati dallo stesso. L'Organismo di Vigilanza può chiedere in qualsiasi momento informazioni e/o aggiornamenti al Comitato Whistleblowing in merito alle segnalazioni allo stesso inviate.

Qualora il Comitato Whistleblowing ricevesse segnalazioni che, ad un primo esame o a seguito di iniziali decisioni, ritengano non rientrare nel proprio ambito di competenza, le trasmette tempestivamente, dopo aver ottenuto il consenso espresso della persona segnalante, alle funzioni aziendali competenti per ricevere il dovuto supporto operativo e professionale.

Per le suddette attività di verifica, il Comitato Whistleblowing deve essere dotato di congrue disponibilità economiche secondo le linee di budget definite con l'Ateneo.

Nei confronti del Segnalato non viene riconosciuto il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda. Ciononostante, tale diritto è garantito nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione dell'attività di verifica e di analisi della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione.

Al fine di sostenere la persona segnalata e il suo diritto di difesa, infatti, il D.lgs. 24/2023 ha riconosciuto che tale soggetto possa essere sentito o venga sentito, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

In ogni caso, nel corso dell'istruttoria, il Comitato valuterà se, e in che modo, coinvolgere nell'istruttoria stessa la persona segnalata, assicurandosi che l'indagine si svolga in maniera equa e imparziale.

Le segnalazioni e quant'altro ad esse relativo vengono conservate, in modalità sia cartacea che elettronica e nel rispetto degli obblighi di riservatezza, attraverso la predisposizione di un **Registro delle segnalazioni**, gestito a cura del medesimo Comitato, e non oltre il tempo necessario per il perseguimento delle finalità per le quali i dati delle citate segnalazioni sono stati originariamente raccolti o utilizzati, con la successiva cancellazione dei medesimi.

I contenuti specifici del Modulo di segnalazione e/o denuncia ai sensi del D.lgs. 24/2023 sono i seguenti (allegato 1):

1. dichiarazione espressa, da parte del Segnalante, di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele in materia Whistleblowing;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

2. identità, qualifica professionale, Direzione/Funzione/Ufficio o unità organizzativa di appartenenza (sulla base del più recente Organigramma vigente) e contatti del Segnalante e/o Denunciante;
3. allegato al Modulo di segnalazione e/o denuncia ai sensi del D.lgs. 24/2023 anche con riferimento al diritto dell'Unione Europea (*form* preimpostato tramite piattaforma informatica, registrazione del messaggio vocale, posta cartacea, verbale di colloquio,) e relativa data;
4. indicazione dell'evento (data e luogo) e dei soggetti coinvolti;
5. se note, le generalità e la qualifica del soggetto che ha commesso il fatto segnalato;
6. chiara e completa descrizione del fatto;
7. indicazione quanto più chiara e particolareggiata possibile della violazione segnalata;
8. eventuale documentazione di supporto;
9. indirizzo di posta elettronica personale o altro recapito al quale poter inviare le informazioni relative al seguito della segnalazione (a meno di segnalazione anonima);
10. indicazione dei soggetti ai quali si vuole estendere il sistema di protezione previsto dal D.lgs. 24/2023 per le segnalazioni Whistleblowing;
11. firma per esteso e leggibile che permetta la chiara identificazione del soggetto che denuncia;
12. firma per la dichiarazione di aver preso visione dell'Informativa privacy - Whistleblowing resa ai sensi degli artt. 13 e 14 Reg. UE 16/679.

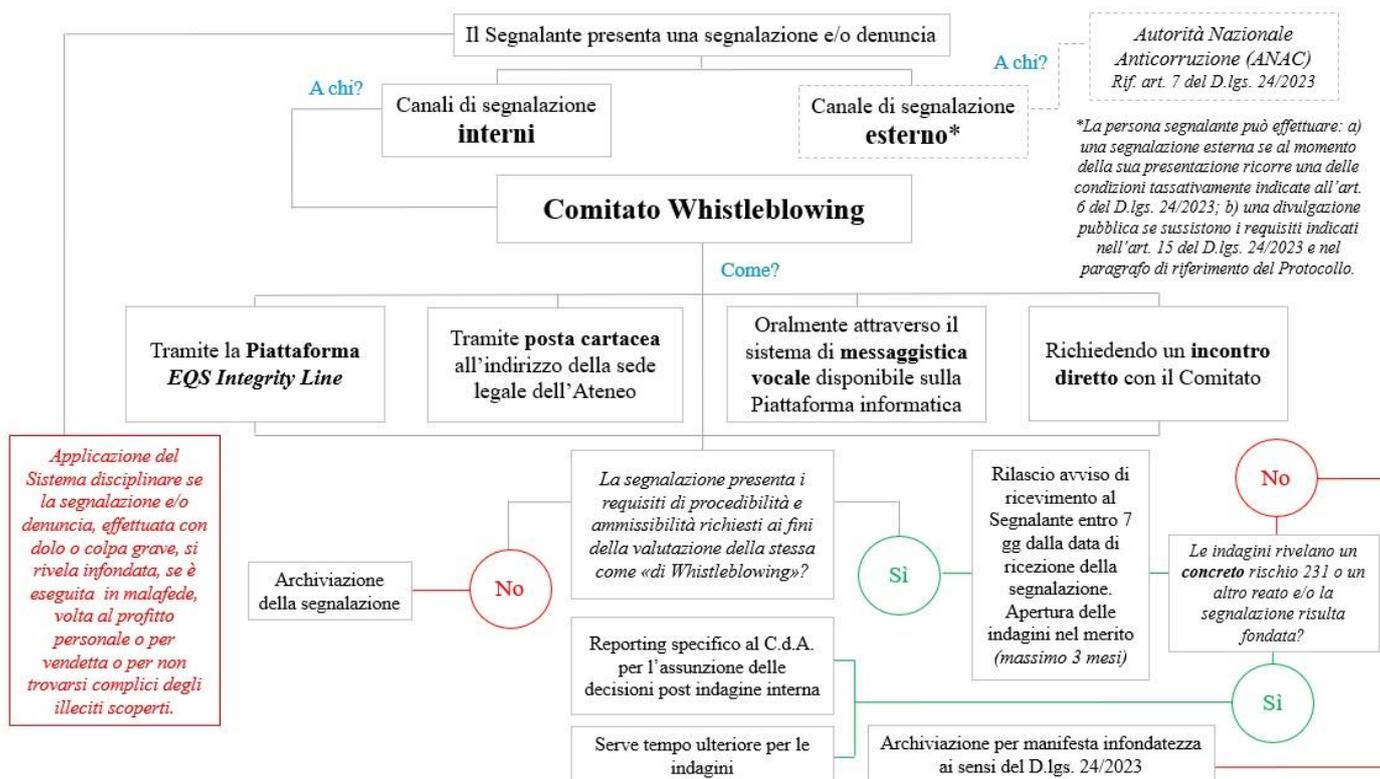
Una sezione a parte è riservata al Ricevente per illustrare l'esito della segnalazione/denuncia e contiene:

1. fase istruttoria;
2. descrizione della valutazione finale;
3. decisioni adottate;
4. data di chiusura del caso e firma.

Di seguito viene riportato graficamente un diagramma di flusso esplicativo avente ad oggetto il processo di Whistleblowing.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)



### 10.2. Il conflitto di interessi

Nei casi in cui si configurasse un'ipotesi di conflitto di interessi, ossia qualora il gestore della segnalazione coincidesse con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la segnalazione verrà indirizzata all'**Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01** dell'Università Telematica San Raffaele S.r.l., al fine di garantire la gestione efficace, indipendente e autonoma della stessa, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla normativa di riferimento.

Fatto salvo il caso in cui il conflitto di interesse riguardi il membro del Comitato Whistleblowing che sia anche membro dell'Organismo di Vigilanza: in tal caso, la segnalazione dovrà essere indirizzata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Inoltre, tale circostanza (laddove il Gestore versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione) costituisce una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

### 10.3. Le segnalazioni anonime

L'Ateneo considera le segnalazioni anonime (ossia quelle da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante e/o Denunciante) ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione, qualora le stesse risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Il Comitato provvede ad analizzare anche le segnalazioni pervenute in forma anonima, purché fondate su elementi seri, precisi e circostanziati, a registrarle e a conservare la relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il Segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

In ogni caso, il Segnalante o il Denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare delle tutele che la normativa garantisce a fronte di misure ritorsive.

#### 10.4. Flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è informato:

1. **ad evento**, al termine delle indagini interne eseguite da parte del Comitato Whistleblowing per l'eventuale assunzione di specifiche decisioni in tal senso. Ove opportuno, le segnalazioni che si rivelano fondate sono comunicate al Collegio Sindacale, al quale vanno sempre inviate le segnalazioni che si rivelino fondate e che riguardino uno o più Consiglieri di Amministrazione. In caso di segnalazioni che si rivelino fondate e riguardino sia uno o più Consiglieri di Amministrazione che uno o più membri del Collegio Sindacale, le stesse vanno inviate al socio/soci e al Collegio Sindacale della Controllante.

È prevista la predisposizione di un report scritto circa l'attività svolta, nel quale viene data evidenza:

- a) dell'iter istruttorio dell'indagine e degli elementi raccolti;
  - b) delle conclusioni dell'istruttoria;
  - c) delle raccomandazioni e/o azioni che vengono suggerite per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e simili fatti;
2. **periodicamente**, in ordine alla gestione del Sistema di Whistleblowing. In tal caso, la documentazione di Reporting presenta, di massima, il seguente contenuto:
    - a) andamento del Sistema di gestione delle segnalazioni e/o denunce;
    - b) elenco dei casi e loro chiusura, con evidenza statistica;
    - c) ragioni che hanno portato a non indagare su determinate segnalazioni e/o denunce;
    - d) segnalazioni e/o denunce che hanno portato a sanzioni;
    - e) descrizione, eventuale, dello *status* del clima aziendale e della vita sociale all'interno dell'impresa;
    - f) comunicazione di eventuali specifiche criticità;
    - g) informazione sui casi in cui la segnalazione e/o denuncia ha riguardato soggetti apicali ed automaticamente trasferiti a coloro che hanno potere decisionale;
    - h) ambito di riscontro della segnalazione e/o denuncia in Direzioni, Funzioni o unità organizzative, voci di spesa, specifica documentazione (ad esempio contratti), fornitori, clienti o altro.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

#### 11. REPORTISTICA

Il Comitato Whistleblowing, di concerto con gli Organi sociali della Università Telematica San Raffaele S.r.l. e in relazione alla natura della violazione, provvederà inoltre a:

1. comunicare l'esito dell'accertamento anche al Responsabile di Area/Settore dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
2. informare il Consiglio di Amministrazione al fine di adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni disciplinari ritenuti opportuni;
3. consigliare la presentazione di una denuncia/querela all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie di obbligatorietà normativa.

Qualora all'esito degli accertamenti, la segnalazione dovesse risultare infondata o, comunque, non procedibile, il Comitato provvederà a dare evidenza dell'attività svolta e delle conclusioni raggiunte tramite la predisposizione di un apposito report scritto.

Nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata per dolo del Segnalante e il Comitato Whistleblowing abbia avuto modo di constatare gli estremi, oggettivi e soggettivi, di un reato resta ferma la necessità di comunicazione agli Organi competenti ai fini disciplinari.

#### 12. LE TUTELE E LE MISURE DI SOSTEGNO

Il Sistema di Whistleblowing attuato dall'Ateneo è allineato alle vigenti disposizioni legislative, nazionali e comunitarie ed alle migliori *best practice* in modo tale da:

1. assicurare la difesa al Segnalato e/o Denunciato per il quale la segnalazione e/o la denuncia non attiva automaticamente le misure disciplinari anche in presenza di iniziali evidenze oggettive;
2. punire le segnalazioni e/o denunce eseguite in malafede;
3. distruggere i dati (sensibili e giudiziari) qualora non risultino strettamente necessari ai fini dell'indagine in base ai principi di finalità, pertinenza e non eccedenza delle normative vigenti in tema di privacy, in ottemperanza alla legislazione nazionale ed europea;
4. cancellare dati e documenti raccolti accidentalmente;
5. valutare eventuali promozioni a favore di ruoli di controllo per il Segnalante e/o Denunciante che si è dimostrato in grado di venire a conoscenza di illeciti avvenuti all'interno dell'Ateneo e che li ha doverosamente segnalati e/o denunciati;
6. prevenire l'utilizzo del presente Sistema per scopi diversi.

In particolare, in attuazione del sistema di tutele offerte dalla disciplina a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, l'Università si impegna a tutelare la figura del Segnalante e/o Denunciante nonché i soggetti diversi dal Segnalante e/o Denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o denuncia del particolare rapporto che li lega al primo, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

#### 12.1. Gli obblighi di riservatezza

L'Ateneo tutela la riservatezza dell'identità del Segnalante e/o Denunciante e di qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione e/o denuncia, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità stessa evitando non solo l'indebita circolazione di informazioni personali verso l'esterno e all'interno dell'Ateneo, ma anche l'esposizione del Segnalante e/o Denunciante stesso a misure ritorsive, se non previo consenso espresso di quest'ultimo.

Pertanto, il Segnalante e/o Denunciante è tutelato e/o rassicurato:

- a) sulla piena riservatezza della sua identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini o procedimenti giudiziari. Nell'ambito del procedimento penale, infatti, l'identità del Segnalante e/o Denunciante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. L'eventuale disvelamento della sua identità avviene esclusivamente nel caso in cui tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta, previa acquisizione del consenso espresso ai fini privacy del Segnalante e/o Denunciante e notifica allo stesso di motivazioni scritte circa tale necessità;
- b) sul fatto che la sua identità non sarà divulgata, senza il suo consenso esplicito ai fini privacy, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni e/o denunce (Comitato Whistleblowing) o espressamente autorizzato a trattare tali dati ai sensi del Regolamento UE 2016/679. L'eventuale disvelamento della sua identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avverrà sempre con il consenso espresso dello stesso;
- c) anche nel caso in cui la segnalazione pervenga a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo;
- d) sul fatto che le segnalazioni e/o denunce non potranno essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito;
- e) sul fatto che il Segnalato e/o Denunciato non potrà avere accesso alle informazioni sull'identità del Segnalante e/o Denunciante. Questi, una volta aperte le indagini, è tenuto costantemente informato sullo stato della pratica: in attesa di valutazione, indagini in corso/denuncia infondata, segnalazione priva di interesse e di elementi sufficienti, processo in corso, processo concluso ecc.;
- f) sul fatto che nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità della persona segnalante non può essere rivelata nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Al contrario, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza della sua identità sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del suo consenso espresso ai fini privacy ed è dato avviso al Segnalante e/o Denunciante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati;

- g) sul fatto che nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del Segnalante e/o Denunciante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Il mancato rispetto degli obblighi di riservatezza circa l'identità del Segnalante previsti dal D.lgs. n. 24/2023 a tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti integra, innanzitutto, una violazione suscettibile di sanzione disciplinare, nonché la applicabilità delle sanzioni espresse nel citato Decreto.

Da ultimo, allo scopo di far emergere illeciti assicurando contemporaneamente la libertà di espressione del Segnalante e/o Denunciante anche mediante l'assistenza di altri soggetti, tale riservatezza si estende anche alla persona fisica segnalata ovvero alla persona alla quale la violazione è attribuita nella divulgazione pubblica (c.d. persona coinvolta) nonché ai soggetti diversi dal Segnalante e/o Denunciante che, per effetto della segnalazione e/o denuncia, potrebbero subire conseguenze negative e/o danni alla reputazione, quali:

- a) il facilitatore, con riferimento sia all'identità sia all'attività in cui si concretizza l'assistenza che *“deve essere mantenuta riservata”*;
- b) persone diverse dal Segnalato e/o Denunciato ma implicate in quanto menzionate nella segnalazione o nella divulgazione pubblica (ad esempio, testimoni).

#### 12.2. Il divieto di ritorsione

Università Telematica San Raffaele Roma S.r.l., come detto, assicura l'applicazione delle specifiche misure di sostegno e del regime di protezione previsti dal D.lgs. 24/2023 a favore del Segnalante e/o Denunciante da qualsiasi forma di ritorsione che può consistere in atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che si verificano nel contesto lavorativo e che provoca alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto e considera nulli gli atti ritorsivi eventualmente posti in essere.

In particolare, secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, i soggetti tutelati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 della Legge 300/1970 o dell'art. 2 del D.lgs. 23/2015.

L'adozione di misure ritorsive comporta l'erogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore dell'abuso, oltre all'invalidità, sul piano civile e giuslavoristico, del provvedimento adottato. Inoltre, in capo al soggetto che ha compiuto le azioni ritorsive si applicano le sanzioni di natura pecuniaria previste dal Decreto.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Al fine di godere della protezione da ritorsioni è necessario che:

1. un soggetto abbia segnalato, denunciato o effettuato la divulgazione pubblica sulla base della ragionevole convinzione che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. Non sono, infatti, sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio" così come le notizie di pubblico dominio;
2. la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023;
3. sussista un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Al contrario, non assumono alcuna rilevanza la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica.

In particolare, costituiscono ritorsioni, a titolo esemplificativo:

1. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
2. retrocessione di grado o mancata promozione;
3. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
4. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. note di demerito o referenze negative;
6. adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
8. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
9. mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
10. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
12. 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;
13. conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
14. annullamento di una licenza o di un permesso;
15. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Nell'ambito dei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali, laddove il Whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, resta in capo alla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione l'onere di dimostrare che la stessa non è in alcun modo connessa alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Allo stesso modo, in caso di domanda risarcitoria all'Autorità giudiziaria, la persona deve solo dimostrare di aver effettuato una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e di aver subito un danno. Quest'ultimo, salvo prova contraria, si presume proveniente dalla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica.

Tale regola generale subisce una deroga in relazione a:

- facilitatori;
- persone del medesimo contesto lavorativo con stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica;
- colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno un rapporto abituale e corrente con chi segnala;
- soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo,

sui quali, al contrario, incombe l'onere probatorio.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non viene applicata in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante e/o Denunciante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità è prevista, inoltre, l'applicazione di una sanzione disciplinare nei confronti del soggetto Segnalante e/o Denunciante.

Da ultimo, qualora la comunicazione di misure ritorsive pervenga al Comitato Whistleblowing, quest'ultimo si impegna ad offrire il supporto necessario rappresentando al Segnalante e/o Denunciante la circostanza che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità (ANAC) al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa.

#### 12.2.1. La comunicazione delle ritorsioni ad ANAC

È prevista la possibilità di denunciare esclusivamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) atti di ritorsione che il Segnalante e/o Denunciante ritiene di aver subito nell'ambito del contesto lavorativo, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona coinvolta, della persona menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In tal caso, l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Rimane, invece, di competenza dell'Autorità Giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del Segnalante (ad esempio, la reintegrazione nel posto di lavoro, il risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, alla denuncia, alla divulgazione pubblica effettuata e adottare i conseguenti provvedimenti.

Oltre al Segnalante e/o Denunciante possono comunicare ad ANAC le citate presunte ritorsioni anche coloro che, avendo un legame qualificato con il Segnalante, Denunciante o Divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione, quali in particolare:

- facilitatori,
- persone del medesimo contesto lavorativo,
- colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il Segnalante e/o Denunciante,
- soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, Denunciante, Divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

È necessaria una corretta identificazione di tali componenti affinché possano trovare applicazione, unitamente ai connessi obblighi di riservatezza. A tal fine è importante che il Segnalante indichi esplicitamente l'esistenza dei soggetti ad esso assimilabili dimostrando la sussistenza dei rapporti e dei presupposti di estensione delle tutele previste dal Decreto.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, conseguentemente, il soggetto possa beneficiare di protezione, deve sussistere un nesso tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica. È, quindi, necessario che il Segnalante e/o Denunciante fornisca ad ANAC gli elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione. Mentre è onere della persona che ha posto in essere la presunta ritorsione dimostrare che quest'ultima non è in alcun modo connessa alla segnalazione,

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria.

#### 12.3. Le limitazioni di responsabilità per i Segnalanti, Denuncianti o chi effettua divulgazioni pubbliche

Nell'ambito delle tutele riconosciute al Segnalante, Denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica, vi rientrano anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica, infatti, non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare solo nel caso in cui ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:

1. al momento della rivelazione o diffusione devono sussistere fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far emergere la violazione;

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia deve essere effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

In particolare, ciò avviene in relazione a:

- rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali (artt. 326, 622, 623 c.p.), violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.), violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali, rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta;
- acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse purché tale acquisizione sia avvenuta in modo lecito. Ad esempio, nel caso in cui la persona abbia rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso;
- comportamenti, atti o omissioni posti in essere solo se collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e se sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

#### 12.4. Le misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore

È istituito presso l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno e prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

### 13. IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Università prevede che l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni, comprese le divulgazioni pubbliche e/o le denunce, avvenga in ossequio a quanto previsto dalla normativa in tema di tutela dei dati personali al fine di rispettare il diritto alla protezione dei dati personali dei Segnalanti o Denuncianti nonché del facilitatore, della persona coinvolta e di quella menzionata nell'ambito della segnalazione in quanto soggetti Interessati dal trattamento dei dati.

Pertanto, Università Telematica San Raffaele S.r.l. in qualità di Titolare del trattamento ha nominato:

- "EQS Integrity Line" e Multiversity S.p.A. quali Responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 Reg. UE 16/679;
- il componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 incluso nel Comitato

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Whistleblowing quale Autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi ai sensi e per gli effetti degli artt. 29 e 32 paragrafo 4 del Regolamento UE 2016/679

tramite specifici Atti.

Multiversity S.p.A., conseguentemente, ha nominato gli altri componenti del Comitato Whistleblowing (segnatamente: *Head of Business Legal & ESG, Privacy and 231 Regulatory Affairs* di Gruppo e il *Risk & AML Manager* di Gruppo) quali Designati interni al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice della Privacy 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2018, tramite specifici Atti.

Il Comitato Whistleblowing è tenuto a rispettare i principi fondamentali previsti, in tal senso, dal Regolamento UE 2016/679 e, nell'effettuare le proprie indagini, è tenuto ad assicurare il bilanciamento tra i seguenti due aspetti:

- a) il livello di approfondimento delle indagini, che deve permettere di disporre di tutti gli elementi onde valutare la specifica situazione;
- b) la necessità di applicare, nella raccolta dei dati, il principio di minimizzazione, ovvero trattare solo le informazioni strettamente necessarie al completamento delle indagini.

In tal senso, a tutela del principio di minimizzazione, il Comitato Whistleblowing tratterà solo i dati esclusivamente necessari a perseguire la finalità delle indagini dal medesimo condotte, i quali verranno conservati al fine di identificare gli Interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Parimenti, tutte le strutture interessate dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni devono conservare i dati personali per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per cui sono stati trattati secondo quanto previsto dalla Policy Data Retention dell'Ateneo, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Il periodo di conservazione dei dati dipende da diverse leggi e regolamentazioni a livello locale o internazionale che obbligano l'Ateneo a mantenere la conformità in materia di frodi, tassazione, tutela della salute e dell'ambiente, lavoro e occupazione e altro. Per ciascun settore è pertanto necessario individuare i corretti tempi di conservazione dei dati e attenersivi.

Per supplire alle carenze e alle lacune normative in alcuni casi occorre utilizzare quale criterio di conservazione quello dell'estensione analogica, atta a disciplinare casi equipollenti e non regolamentati applicando norme previste per fattispecie similari.

Con riferimento, invece, al Segnalato e/o Denunciato e/o ai terzi menzionati nella segnalazione e/o denuncia, i dati ad essi riferiti saranno trattati per il tempo necessario alla gestione dell'istruttoria di indagine successiva alla ricezione della segnalazione e/o denuncia stessa e fino al termine concesso per eventuali ricorsi da parte del Segnalato e/o Denunciato o dei terzi menzionati nella segnalazione e/o denuncia del Whistleblower.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione e/o denuncia non verranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

Inoltre, qualora la citata attività di indagine possa coinvolgere soggetti terzi, quali consulenti o funzioni aziendali, il citato Comitato deve fornire loro le informazioni strettamente necessarie documentando, quando possibile, quali informazioni siano state oggetto di trasmissione.

Tali istruzioni hanno come finalità l'attuazione del corretto bilanciamento tra l'invasività delle indagini e l'applicazione del principio della minimizzazione.

Infine, nel caso in cui il soggetto indicato nel presente Protocollo è titolato a condurre tali attività di indagine, ossia il Comitato Whistleblowing, intenda avvalersi di soggetti terzi, quali consulenti ad *hoc*, anche per tali soggetti è da ritenersi valida l'applicazione dei principi di cui sopra e quindi l'incarico, oltre a riportare l'obbligo alla riservatezza, dovrà indicare le istruzioni per l'applicazione del principio di minimizzazione nel corso delle indagini e degli approfondimenti che è chiamato a svolgere.

#### 14. I COMPORTAMENTI SPECIFICI E LE SANZIONI

Affinché il presente Sistema di Whistleblowing rappresenti una fonte preziosa di incremento della cultura etica è indispensabile che tutti gli operatori osservino scrupolosamente quanto incluso nei precetti operativi e comportamentali che l'Ateneo fa propri e la cui non osservanza comporta automaticamente il ricorso, per gli inadempienti, al Sistema disciplinare.

Si elencano, di seguito, alcuni divieti o comportamenti da seguire in particolari situazioni:

1. si prevede una sanzione a carico di coloro che ostacolano o tentino di ostacolare intenzionalmente, direttamente o indirettamente, il soggetto che invii segnalazioni attendibili alle figure apicali dell'impresa relative a condotte illecite da parte di soggetti interni (tramite minacce, distruzione di documenti o occultamento dei medesimi, invio di documenti falsi o fuorvianti). Ciò per sostenere il disvalore della condotta ritorsiva;
2. si prevede il ricorso al Sistema disciplinare a carico di coloro che effettuino segnalazioni e/o denunce in malafede, infondate, volte al profitto personale o per vendetta al fine di eliminare un collaboratore concorrente o per non trovarsi complici degli illeciti scoperti;
3. il dipendente/collaboratore non è tenuto, come detto, ad obbedire ad ordini non conformi alle leggi in quanto l'obbligo di fedeltà nei confronti del Datore di lavoro (art. 2105 c.c.) permane esclusivamente rispetto ad attività lecite;
4. il dipendente/collaboratore è obbligato a segnalare immediatamente al Datore di lavoro le deficienze di mezzi e dispositivi di lavoro e le condizioni di pericolo, secondo l'art. 20, comma 2, lett. e) del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i., attinenti al Sistema di Sicurezza sul luogo di Lavoro;
5. come detto, la segnalazione nell'interesse all'integrità dell'amministrazione societaria ed alla prevenzione e repressione di reati, illeciti o malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

del segreto d'ufficio/professionale (art. 622 c.p.), scientifico/commerciale (art. 623 c.p.) e di violazione dell'obbligo di fedeltà del lavoratore all'imprenditore (art. 2105 c.c.). Tale scriminante non si applica tuttavia nei rapporti di consulenza professionale o di assistenza o nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

L'Università precisa di riservarsi la possibilità di intraprendere un'azione civile o penale a carico del soggetto che effettui la segnalazione qualora questi riveli anche di aver commesso il reato o l'illecito.

Inoltre, quale clausola anti-calunnie si precisa che ogni tutela viene meno nel caso di condanna del Segnalante e/o Denunciante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

Da ultimo occorre rammentare che il D.lgs. 24/2023 prevede all'art. 21 uno specifico sistema sanzionatorio, distinguendo tra persona fisica e persona giuridica, in capo all'ANAC.

#### 15. RICHIAMO AL SISTEMA DI COMUNICAZIONE E FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi del Protocollo etico organizzativo n. 2/2021 *“Definizione degli obblighi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza”*, si precisa e si raccomanda di informare immediatamente l'OdV con riferimento a quanto di seguito elencato, al fine di permettere a quest'ultimo di compiere le proprie valutazioni in sede di vigilanza e formulare osservazioni in caso di rilievo di anomalie nonché, più in generale, di seguire l'andamento della gestione delle segnalazioni e verificare il funzionamento del Sistema in un'ottica di costante miglioramento del Modello organizzativo.

Ed in particolare:

	Oggetto della comunicazione	Periodicità
1	Segnalazione avente <i>“rilevanza 231”</i> (diretta o anche soltanto indiretta)	Ad evento
2	Tutte le segnalazioni (anche quelle <i>“non di rilevanza 231”</i> o valutate come <i>“non di Whistleblowing”</i> )	Periodicamente

#### 16. SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente Protocollo di gestione delle denunce costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo D.lgs. 231/01 adottato dall'Università. L'inosservanza dei principi e delle regole ivi contenuti rappresenta, pertanto, una violazione di detto Modello e comporta l'applicazione delle specifiche misure disciplinari contenute nel Protocollo etico organizzativo n. 1/2021 *“Gestione del Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori”*.

Nello specifico verranno adottate effettive e proporzionali sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del Segnalante ed altrettante effettive, proporzionali e dissuasive sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni false, inesistenti o non fondate su elementi concreti che

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

consentivano di ritenere che le informazioni oggetto di segnalazione fossero vere in un'ottica di reprimere un utilizzo distorto dello strumento.

#### 17. OBBLIGO DI FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 24/2023, l'Ateneo si impegna a garantire una adeguata formazione al personale interno ed al Comitato Whistleblowing in merito agli aspetti normativi (mediante la partecipazione a corsi, seminari ecc.), sui canali e modalità di trasmissione delle segnalazioni, sugli obblighi di confidenzialità e tutela del segnalante e dei soggetti ad esso collegati, sulle modalità di trattamento dei dati. Le componenti connesse alla formazione verranno erogate con cadenza periodica.

#### 18. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL PRESENTE PROTOCOLLO ETICO ORGANIZZATIVO

Il presente Protocollo è reso disponibile al Consiglio di Amministrazione e a tutto il personale, di qualsiasi livello e grado, dell'Università Telematica San Raffaele S.r.l. tramite i canali di comunicazione interni dell'Ateneo ed è fatto obbligo a tutti i destinatari di prenderne visione e adeguata conoscenza. A tal fine, il Protocollo sarà anche esposto e reso visibile nei luoghi di lavoro, nonché pubblicato sul sito dell'Ateneo e sulla piattaforma in uso per le segnalazioni di Whistleblowing.

Il documento è, altresì, reso noto a clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, Partner e altri soggetti terzi che dovessero instaurare rapporti continuativi di qualsiasi natura con l'Ateneo.

Il Comitato Whistleblowing coadiuva gli Uffici competenti per l'aggiornamento del presente Protocollo etico organizzativo. L'Ufficio del Personale è l'ufficio competente per la pubblicazione e diffusione all'interno ed all'esterno del presente Protocollo.

#### 19. RIFERIMENTI NORMATIVI ESSENZIALI

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e norme correlate e relativo Catalogo dei reati.

Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante l' *“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”*.

*“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.”*, approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

### Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Confindustria “Nuova disciplina “Whistleblowing” - Guida operativa per gli enti privati” (ottobre 2023)

#### 20. ALLEGATI

---

**Allegato 1:** Fac-simile Modulo di segnalazione e/o denuncia reati ai sensi del D.lgs. 24/2023.

**Protocollo etico organizzativo n. 3/2021****Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)**

## ALLEGATO 1

**MODULO DI SEGNALAZIONE E/O DENUNCIA ILLECITI 231 E ALTRI REATI**

	<i>Dichiaro espressamente di voler mantenere riservata la mia identità e di voler beneficiare delle tutele in materia di Whistleblowing in quanto segnalazione ex D.lgs. 24/2023</i>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
<b>Informazioni del Segnalante</b>	Identità del Segnalante e/o Denunciante ( <i>cognome e nome</i> )	
	Qualifica professionale del Segnalante e/o Denunciante ( <i>amministratore, dipendente, collaboratore, responsabile, consulente, fornitore, funzioni anche in outsourcing ecc.</i> )	
	Direzione/Funzione/Ufficio o unità organizzativa del Segnalante/Denunciante ( <i>denominazione in organigramma</i> )	
	Contatti del Segnalante e/o Denunciante ( <i>numero di cellulare/telefono fisso/interno aziendale, e-mail</i> )	
	N. e/o paragrafo del Protocollo etico organizzativo 231	
	Sezione e/o paragrafo del Codice Etico	
	Allegato del Modulo di segnalazione/denuncia reati/illeciti Data: __/__/____	<input type="checkbox"/> Piattaforma EQS <input type="checkbox"/> Verbale di colloquio <input type="checkbox"/> Lettera tramite posta cartacea <input type="checkbox"/> Registrazione e/o trascrizione del messaggio vocale
	Descrizione dell'evento ( <i>data e luogo</i> )	
	Soggetto/i coinvolto/i ( <i>cognome e nome, mansione aziendale</i> )	
	Descrizione del fatto ( <i>eventi ai quali si è assistito, documenti visionati, ecc.</i> )	
Eventuale documentazione di supporto/ulteriori commenti		
	FIRMA ( <i>nominativo per esteso e leggibile</i> )	_____
	<i>Dichiaro di aver preso visione dell'Informativa privacy – Whistleblowing resa ai sensi degli artt.13 e 14 Reg. UE 16/679</i>	_____

## Protocollo etico organizzativo n. 3/2021

Oggetto: Gestione delle denunce (Linee guida del Sistema di Whistleblowing)

Compilazione riservata al Ricevente della segnalazione/denuncia	
<b>Esito della segnalazione/denuncia</b>	Attività istruttoria
	Descrizione della valutazione finale
	Decisioni adottate
	Data di chiusura del caso e firma