

**FONDAZIONE E 35
REGGIO EMILIA**

**REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA PER LE
SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E DELLE
IRREGOLARITA'**

WHISTLEBLOWING

In fase di approvazione

Vers. 1.0

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa. L'art. 1 comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante *"disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*) ha recepito tali sollecitazioni, sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, inserendo una nuova disposizione (art. 54bis) nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (*"norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*). Tale articolo (rubricato *"tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*) al primo comma, come modificato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 in materia di *"whistleblowing"*, recita: *«Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.»*.

La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi:

- il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari

(tutela anonimato);

- il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione);
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90 e s.m.i.

L'art. 2 della legge 179/2017 (*"disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*) è intervenuto sul decreto legislativo 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, inserendo all'art. 6 (*"soggetti in posizioni apicale e modelli di organizzazione dell'ente"*) una nuova previsione, che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo di gestione e controllo le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite (comma 2bis).

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che nell'ambito dell'ente riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il whistleblower può essere chiunque e, quindi, non solo il dipendente.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla all'ente e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente (e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo).

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a salvaguardare, proprio in ragione della sua funzione di tutela dell'ente, il dipendente denunciante.

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle misure adottate per la gestione della denuncia da parte del segnalante, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero, in qualsiasi modo, impedire, ostacolare o rallentare

la segnalazione.

In particolare, il Regolamento ha come scopo precipuo quello di tutelare il dipendente che segnali illeciti, proteggendo la riservatezza della sua identità in ogni fase (dalla ricezione della denuncia alla gestione successiva) ovvero garantendo la possibilità di una segnalazione anonima, che tale rimanga.

Tale possibilità viene pertanto mantenuta e ribadita con il presente Regolamento, che appresta altresì ulteriori misure a tutela del segnalante che intenda invece rendere nota la propria identità.

Il Regolamento ha altresì lo scopo di informare il dipendente del divieto di discriminazione ai suoi danni conseguente alla segnalazione e delle tutele a lui riservate qualora ritenga di essere stato discriminato per la denuncia effettuata.

Il presente Regolamento intende, in definitiva, rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le fonti citate e la ratio sottostante al complesso normativo non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose corruttive ma anche ogni altro reato, alle situazioni in cui nel corso dell'attività lavorativa si constati la violazione delle norme comportamentali e procedurali anticorruttive nonché ad ogni situazione venutasi a creare nell'ambiente di lavoro in cui, a giudizio del dipendente, si riscontrino aspetti di illiceità o che comunque pregiudichino l'integrità dell'ente (a mero titolo esemplificativo, e non esaustivo: assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, abusi di potere).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto

sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- ✓ quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- ✓ notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- ✓ informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è auspicabile che il dipendente, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata. Non costituiscono fatti meritevoli di segnalazione quelli fondati su meri sospetti o voci correnti.

4.2 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a sua conoscenza, affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tale scopo, la segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, così da agevolare l'emersione di condotte potenzialmente illecite.

In particolare, qualora possibile, la segnalazione deve contenere:

- ✓ identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- ✓ descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere

corredata da eventuale documentazione di supporto.

4.3 DESTINATARIO E MODALITA' DI INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni potranno essere inviate a Responsabile anticorruzione e trasparenza, utilizzando una delle modalità di seguito elencate

- via mail all'indirizzo dedicato: whistleblower@e-35.it
- via mail all'indirizzo personale (non della Fondazione) del RPCT
- telefonicamente al RPCT
- via posta al domicilio del RPCT

Ognuna delle modalità sopra indicate garantisce che l'unico destinatario delle segnalazioni è il RPCT.

Qualora la segnalazione riguardi un comportamento scorretto addebitato al RPCT, la segnalazione dovrà essere inviata al Presidente del CdA, alla casella di posta elettronica personale o via posta o via telefono.

4.4 LA SEGNALAZIONE IN FORMA ANONIMA

L'ente ha previsto la possibilità di effettuare la segnalazione in forma anonima (prive, cioè, di elementi che consentano di identificare il loro autore).

Tale possibilità viene confermata con il presente Regolamento, fermo restando che le segnalazioni in forma anonima non sono soggette alle tutele previste dall'art. 6 comma 2bis del d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 179/2017.

Pertanto, per eventuali segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di una violazione effettiva o potenziale del Codice di comportamento, Norme di legge o regolamento, procedure interne in prevenzione e contrasto di condotte corruttive o illecite, è possibile – qualora il segnalante specifichi che intende rimanere anonimo - contattare il RPCT con modalità tali da garantire che la fonte non sia identificata:

- via posta all'indirizzo di studio del RPCT

Il RPCT prenderà in considerazione e valuterà le segnalazioni anonime ricevute, con la sola eccezione di quelle fondate su meri sospetti e voci correnti, fermo restando che, maggiori dettagli e riscontri, anche documentali, vengano forniti, maggiori saranno le possibilità di efficacia della denuncia.

4.5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

Il primo vaglio delle circostanze rappresentate nella segnalazione è affidato al RPCT che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il RPCT provvederà a comunicare la segnalazione al Presidente della Fondazione o, in caso di conflitto di interesse, ad altro membro del CdA, anche ai fini dell'eventuale avvio del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato.

Il RPCT comunicherà al predetto soggetto solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. La trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza come richiesto dalla legge 179/2017.

5. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

5.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura, ad eccezione delle ipotesi in cui la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 codice civile (nei quali casi l'anonimato non è opponibile per legge) e qualora il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza.

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti della Direzione dell'ente. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- ✓ vi sia il consenso espresso del segnalante e
- ✓ la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in

sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è obbligato a mantenere l'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

5.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

La Fondazione E 35 tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi originatisi a seguito della segnalazione.

Non saranno, in particolare, consentiti né tollerati atto o misure aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, che la segnalerà:

- alla Presidenza dell'ente.

Il Presidente del CdA destinatario della notizia valuterà tempestivamente l'opportunità o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Restano impregiudicate anche le competenze del CdA nella sua collegialità. Resta in ogni caso fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali e di adire l'Autorità Giudiziaria competente.

5.3 TUTELE IN MATERIA GIUSLAVORISTICA

Sono nulle eventuali misure ritorsive o discriminatorie, compresi i licenziamenti e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte dall'ente nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia e comunque per motivi connessi alla segnalazione.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo meramente esemplificativo, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti) il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dalla Società.

6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Non è dovuta nessuna tutela a favore del segnalante nel caso in cui effettui una segnalazione che si riveli infondata con dolo o colpa grave ovvero qualora, attraverso la segnalazione stessa, incorra in responsabilità penale o civile ai sensi dell'art. 2043 codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Codice di comportamento della Fondazione E 35, integrato con i divieti previsti dal presente Regolamento e dal Codice di Comportamento, prevede le sanzioni conseguenti all'accertata violazione del divieto di discriminazione del whistleblowing nonché a carico del segnalante che, con una falsa denuncia, si renda responsabile di una delle condotte descritte al precedente paragrafo.

8. DIFFUSIONE

Al presente Regolamento viene data massima diffusione, anche attraverso corsi di formazione e la pubblicazione sul sito internet, affinché siano resi noti ai dipendenti gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate, allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità dell'ente.