

**REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(WHISTLEBLOWING)
AI SENSI DELLA LEGGE 179/2017 E DEL D.LGS.
24/2023**

**FONDAZIONE ISTITUTO CARLO VISMARA -
GIOVANNI DE PETRI
ONLUS**

1. Inquadramento normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'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, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

La L. 179/2017, e la novella normativa in materia, D.Lgs. n. 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 63 del 15 marzo 2023, che recepisce nell'ordinamento giuridico italiano la direttiva UE a tutela dei soggetti che segnalano attività illecite o frodi all'interno di un'organizzazione pubblica o privata, c.d. "whistleblower".

La Fondazione Vismara-De Petri Onlus, Ente di diritto privato che eroga prestazioni sanitarie e socio-sanitarie rientra nel perimetro di applicazione dell'art. 2 della L. 179/17 e successivo D.Lgs. n. 24/2023.

1.1 Riferimenti normativi e interni

- Legge del 30 novembre 2017 n. 179 "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".
- D.Lgs. n. 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 63 del 15 marzo 2023, recepisce nell'ordinamento giuridico italiano la direttiva UE a tutela dei soggetti che segnalano attività illecite o frodi all'interno di un'organizzazione pubblica o privata, c.d. "whistleblower".
- Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023: Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023.
- D.Lgs. 231/01.
- Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- Codice Etico della Fondazione.

2. Definizioni

RW: Responsabile Whistleblowing.

Whistleblower/Whistleblowing (Segnalazione/Segnalante).

Con l'espressione whistleblower (segnalante), si fa riferimento al dipendente che riferisce al

RW, presunte condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Fondazione.

Il whistleblowing (segnalazione) è la procedura regolamentata volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

OdV: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3. Scopo del Regolamento

Il presente Regolamento indica le disposizioni relative al “modus operandi” relativamente all’oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, alle forme di tutela che vengono offerte dall’ordinamento, in caso di segnalazioni avente ad oggetto presunti o sospetti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica che possa configurarsi come illecito.

Il regolamento si applica a tutto il personale e/o tutti i soggetti interessati, interni ed esterni. Ciascuno ha la responsabilità di segnalare eventuali atti illeciti o irregolarità di cui presuma in maniera fondata e responsabile l’esistenza, a titolo di esempio (non esaustivo):

- Gravi negligenze procedurali e finanziarie, incluse quelle relative alla cattiva amministrazione;
- Appropriazione indebita di fondi;
- Truffa;
- Mancato rispetto di qualsiasi obbligo o regolamento legale o professionale;
- Condotta impropria o comportamento non etico;
- Pericolo per la salute e la sicurezza;
- Danni all'ambiente;
- Corruzione;
- Violazione delle politiche e delle procedure della Struttura;
- Comportamenti suscettibili di danneggiare la reputazione o le risorse della Struttura;
- Divulgazione non autorizzata di informazioni riservate;
- Molestie di qualsiasi natura comprese quelle sessuali;
- Discriminazione;
- Conflitto di interessi attuale e potenziale non dichiarato;
- Occultamento deliberato di uno qualsiasi degli atti illeciti di cui sopra.

Lo scopo della presente Regolamento è di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing da parte dei dipendenti della Fondazione, quali gli eventuali dubbi ed incertezze del dipendente su come effettuare le segnalazioni, nonché di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa. In particolare il Regolamento intende:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile Whistleblowing quale destinatario della segnalazione;
- indicare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale predefinito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, il contenuto della segnalazione e l'identità di eventuali soggetti indicati.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità, ma questa verrà tenuta riservata nei limiti previsti dalla legislazione vigente.

4. Le Segnalazioni

4.1 Soggetti legittimati a presentare la segnalazione

Le segnalazioni possono pervenire dal personale della Fondazione.

Tali segnalazioni possono provenire dunque dai dipendenti sia con contratto a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, a questi si aggiungono i collaboratori della Fondazione, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione (fornitori, consulenti, amministratori, utenti, collaboratori esterni o da altro soggetto esterno in possesso di informazioni ritenute significative). Al Segnalante è garantito l'anonimato. Tuttavia non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime che non abbiano gli elementi minimi ed indispensabili previsti nel presente Regolamento.

4.2 Soggetti legittimati a ricevere la segnalazione

Ai sensi dell'art. 2 della L. 179/17 che richiama espressamente la normativa relativa ai Modello

Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, si è ritenuto opportuno individuare come destinatario unico delle segnalazioni una figura diversa terza, indipendente e autonoma (il Responsabile Whistleblowing che è anche Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01 della Fondazione).

4.3 Oggetto delle segnalazioni

La Legge dispone espressamente che il dipendente possa segnalare le “condotte illecite e irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro” (e non riportate o riferite da altri soggetti). Non esiste una lista specifica al riguardo, in generale vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse dell’ente. La segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate. Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319-ter del codice penale), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell’attività della Fondazione si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – si evidenzi un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all’interno della Fondazione o comunque relativi ad essa. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. La segnalazione non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

4.4 Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RW possa procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo/funzione

svolta nell'ambito della Fondazione;

- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, 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;
- 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.

4.5 Segnalazioni anonime

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima.

La misura di tutela si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Il RW prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto, supportato – ove possibile - da elementi probatori, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

5. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

Il dipendente/segnalante e/o tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, utilizzano per la propria segnalazione una specifica piattaforma informatica whistleblowing come previsto dalla normativa e reperibile nell'apposita sezione Fondazione Trasparente/ **Whistleblowing** del sito Aziendale.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto.

Lo strumento informatico consente:

- agli operatori dell'Ente di gestire le segnalazioni di presunti illeciti o violazioni nel pieno rispetto della normativa e delle Linee Guida ANAC, con la garanzia di estrema riservatezza.
- al segnalante di accedere alla propria area riservata potendo tracciare e certificare la corretta istruzione delle pratiche e la segretezza delle stesse.

La gestione degli accessi e dei dati deve avvenire nel pieno rispetto del quadro normativo e **dai più rigorosi standard della norma ISO/IEC 27001** (Sistema di gestione delle informazioni) che garantiscono l'integrità e la riservatezza dei dati trattati.

Chiunque voglia invece effettuare una segnalazione verbale, può farlo richiedendo via mail un apposito incontro al RW presso una sede neutrale concordata dal segnalante con il RW, dell'incontro verrà stilato apposito verbale che sarà sottoscritto dal segnalante. Le segnalazioni verbali saranno poi esposte per iscritto dal ricevente con tutti i dettagli possibili mediante caricamento sulla piattaforma.

6. Gestione delle segnalazioni

Il RW ricevuta la segnalazione, ne verifica la fondatezza attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, l'acquisizione di documentazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, senza mai rivelare l'identità del segnalante.

La verifica della fondatezza del contenuto dei fatti segnalati si conclude di norma entro trenta giorni, salvo la necessità di prorogare detto termine in casi di istruttorie di particolare complessità.

Il RW ricevuta la segnalazione:

- effettua una verifica preliminare del contenuto della segnalazione decidendo se procedere o meno ad ulteriori verifiche motivando per iscritto;
- può svolgere ulteriori attività di accertamento anche attraverso appositi audit finalizzati a valutare le singole circostanze;
- acquisisce la documentazione;
- a conclusione del processo verbalizza i risultati mediante la piattaforma informatica.

La segnalazione e la relativa documentazione è archiviata per un periodo di tempo di 5 anni dalla conclusione dell'iter seguente alla segnalazione stessa a cura del RW.

Il RW, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione dandone comunicazione per iscritto al Direttore Generale e al Presidente della Fondazione.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il RW in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- previa comunicazione al Direttore Generale e al Presidente della Fondazione, inoltrare la segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente;

- comunicare immediatamente la segnalazione alla Direzione Generale garantendo l'anonimato del segnalante, unitamente agli eventuali atti istruttori, per gli adempimenti di competenza e le valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari;
- se relativo al Direttore Generale, comunicare immediatamente l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione, per i provvedimenti di competenza a carico dell'autore dell'illecito segnalato ed accertato a valle dell'istruttoria.

Il RW a conclusione degli accertamenti, e comunque entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, secondo la modalità che lo stesso potrà eventualmente indicare e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela. Il procedimento non potrà durare oltre 120 giorni.

7. Forme di tutela del dipendente che segnala gli illeciti

Art. 1 comma 1, L. 179/2017: "Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".

Art. 1 comma 8, L. 179/2017: "Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro".

Art. 1 comma 9, L. 179/2017: "Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave".

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità penale a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento, per le quali le eventuali pene/sanzioni trovano riferimento nella normativa vigente.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del

segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo se, art. 1, comma 3, L. 179/2017:

“Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.”

La segnalazione del segnalante è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e s.m.i, nonché all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione, di estrazione, di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge n. 241/1990 s.m.i.

7.1 **Divieto di discriminazione**

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente 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 intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RW o all'Autorità Giudiziaria competente deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RW che, valutata la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- alla Direzione Generale che valuterà tempestivamente l'opportunità e/o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, o di adire l'Autorità Giudiziaria competente.

Art. 1, comma 7, L. 179/2017: “Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati

dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.”

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

7.2 Responsabilità del segnalante

Art. 1, comma 9, L. 179/2017: “La tutela del segnalante non può essere garantita, nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”.

Qualora a seguito degli accertamenti svolti, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante nonché tempestiva segnalazione all’Autorità Giudiziaria.

8. Iter del processo

8.1 Fasi della segnalazione

L’iter del processo delle segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive si articola nelle seguenti fasi:

Fase 1 – segnalazione mediante il portale telematico

Il dipendente/segnalante e/o tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, devono accedere alla specifica piattaforma informatica whistleblowing reperibile nell’apposita sezione Amministrazione Trasparente/ **Whistleblowing** del sito Aziendale.

Fase 2 – Trasmissione al RW.

La piattaforma trasmette al RW tramite e-mail riservata la segnalazione effettuata.

Fase 3 – Iter della Segnalazione.

Il RW, che eventualmente può avvalersi di un gruppo di lavoro ad hoc, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l’adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell’istruttoria nei termini di legge.

Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all’Autorità Giudiziaria competente.

9. Attività del RW

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento,

dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio telematico debitamente custodito.

Il RW rende conto nella Relazione dell'Organismo di Vigilanza, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, il numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento/conclusione.

La Fondazione ha il compito di assicurare la diffusione della presente Regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione in Fondazione.

10. Norme finali

In conseguenza dell'adozione del presente Regolamento viene contestualmente abrogata ogni precedente regolamentazione sulla materia contenuta in qualsiasi documento della Fondazione.

Il presente regolamento entra immediatamente in vigore con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e sarà oggetto di specifica attività formativa al personale.