

**PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E
IRREGOLARITÀ**
WHISTLEBLOWING POLICY

Codice documento: PR95

	Funzione	Nome	Firma
Emissione	Direttore UOC Affari Generali e Legali	Sandra Bazzoni	
Verifica	Responsabile Ufficio Qualità	Monica Bricchi	
Approvazione	Direttore Generale	Germano Pellegata	

LA PRESENTE PROCEDURA DOVRÀ ESSERE REVISIONATA ENTRO GIUGNO 2019

Data: 30/05/2016
Rev.: I
Pagina I di II

**PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E
IRREGOLARITÀ
WHISTLEBLOWING POLICY**

COD: PR95

STORIA DELLE REVISIONI

Numero revisione	Data revisione	Descrizione delle modifiche
0	29/12/2014	Prima emissione
I	30/05/2016	Revisione completa in conformità alla “disciplina regionale delle misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti” approvata con DGR 2871 del 12.12.2014

SOMMARIO

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	4
2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA.....	5
3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	5
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
5. SOGGETTI DELLA SEGNALAZIONE.....	6
6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	6
7. DESTINATARI E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE.....	7
8. VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI	8
9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del. 9 Piano Nazionale Anticorruzione)	9
10. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	10
11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	10
12. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE.....	10
13. REVISIONE PERIODICA DEL TESTO.....	11
14. NORMATIVA DI RIFERIMENTO E DOCUMENTAZIONE CORRELATA.....	11

I. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis¹, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato *"tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, in virtù del quale è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente /collaboratore a qualsiasi titolo di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La whistleblowing policy è la procedura volta a incentivare e facilitare le segnalazioni, da parte dei dipendenti della Fondazione, di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema di legalità tempestivamente favorendo un coinvolgimento eticamente corretto.

Ai fini delle segnalazioni il dipendente prenderà in considerazione, non solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale), ma anche quelle in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, come precisato dalla Circolare 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione pubblica.

¹ Art. 54 bis: *"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto oggetto della presente procedura, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nell'ambito del nostro ordinamento giuridico.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

ABBREVIAZIONE	DEFINIZIONE
ANAC	Autorità Nazionale Anti Corruzione
art.	Articolo
c.p.p.	Codice procedura penale
D. Lgs.	Decreto Legislativo
DPR	Decreto Presidente della Repubblica
RPC	Responsabile Prevenzione Corruzione
UPD	Ufficio procedimenti disciplinari

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare l'oggetto della segnalazione comprende azioni od omissioni che:

- costituiscono reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: peculato – art. 314, malversazione – art. 316 bis, indebita percezione di erogazioni – art. 316 ter, concussione – art. 317, corruzione – art. 318, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319 quater, abuso d'ufficio – art. 323, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio – art. 326, turbata libertà degli incanti – art. 353; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – art. 353 bis, etc), contro la persona come da Libro II – Titolo XII del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: violenza – art. 610, minaccia – art. 612, etc), contro il patrimonio (furto – art. 624, truffa – art. 640);
- possono comportare danni patrimoniali all'Amministrazione di appartenenza, ad altre Amministrazioni o alla collettività;
- costituiscono violazioni ai Codici di comportamento (nazionale, approvato con DPR 16.04.2013, n. 62, e della Fondazione adottato con Delibera del Direttore Generale n. 798/2014).

La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimozioni relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa; tali segnalazioni non saranno prese in considerazione.

5. SOGGETTI DELLA SEGNALAZIONE

1. I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti pubblici: si intendono quindi tutti i dipendenti della fondazione, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato; a questi si aggiungono i collaboratori dell'ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente.
2. Il soggetto destinatario della segnalazione è il responsabile della prevenzione della corruzione – RPC-.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al RPC di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

E' necessario che la denuncia sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili, conosciuti dal denunciante e non riportati da altri soggetti, nonché contenga, se possibile, tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Fondazione;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

A tal fine la segnalazione dovrà essere fatta utilizzando l'apposito modulo "Segnalazione di condotte illecite" (c.d. whistleblower"), allegato alla presente procedura e reperibile nella rete intranet aziendale.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione unicamente se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

I dati oggetto delle segnalazioni vengono conservati a norma di legge con modalità tali da garantire l'anonimato del segnalante.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

L'obbligo di denuncia non si esaurisce con la segnalazione dell'evento, ma importa il dovere di riferire costantemente alla Procura regionale competente, anche in assenza di specifiche sollecitazioni, in merito ai successivi sviluppi della questione, trasmettendo:

- i risultati di ulteriori indagini disposte di propria iniziativa dall'amministrazione;
- i dati concernenti l'instaurazione di giudizi penali, civili, amministrativi o controversie arbitrali;
- le sentenze pronunciate nei vari gradi di giudizio, in copia integrale autenticata, con la precisazione se esse siano passate in giudicato o siano state impugnate.

7. DESTINATARI E MODALITÀ' DELLA SEGNALAZIONE

La Fondazione mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo l'apposito modulo "Segnalazione di condotte illecite" (c.d. whistleblower), allegato alla seguente procedura, il cui utilizzo rende più agevole l'attuazione della presente procedura.

Il modello e la relativa procedura sono reperibili sulla rete intranet aziendale e sulla pagina internet della Fondazione nell'area Amministrazione Trasparente, sezione "altri contenuti – corruzione".

La segnalazione può essere indirizzata:

- al Responsabile per la prevenzione della corruzione della Fondazione;
- al Responsabile della struttura di appartenenza. (superiore gerarchico - art. 8 Codice comportamento Fondazione Besta).
- all'Autorità Nazionale AntiCorruzione, qualora il dipendente scelga di rivolgersi all'Autorità e non alle vie interne stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza.

La segnalazione presentata al Responsabile della struttura di appartenenza o ricevuta da qualsiasi altro dipendente della Fondazione deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, whistleblowing@istituto-besta.it, accessibile unicamente al RPC.
- In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge. Solo in presenza delle situazioni legali che rendano indispensabile rilevare l'identità del denunciante, il Responsabile della prevenzione della corruzione comunicherà – in maniera riservata (all'Autorità Giudiziaria che ne fa richiesta) – tale informazione.

- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione; in tal caso, per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura **“riservata/personale”**
- In forma anonima solo se la segnalazione è relativa a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al RPC e riportata a verbale.
- mediante invio all'Autorità Anticorruzione all'indirizzo mail: whistleblowing@anticorruzione.it.

8. VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI

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

A tal fine, il RPC può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro trenta giorni.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione ai fini della verifica di cui sopra potrà:

- o interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza.
- o trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica al Dirigente della struttura di appartenenza dell'autore della violazione segnalata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti disciplinari di competenza, di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 55 bis del D. Lgs. 165/01, o, in alternativa, alla trasmissione, ai sensi del comma 3 dell'art. 55 bis citato, degli atti al Dirigente responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza.

Qualora il fatto segnalato sia ascrivibile ad un dirigente, il Responsabile per la prevenzione della corruzione trasmette gli atti al Dirigente sovraordinato, che provvede all'esercizio dell'azione disciplinare e all'assunzione dei provvedimenti di chiusura del relativo procedimento, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001.

Qualora, al contrario, il Dirigente sovraordinato verifichi che per il fatto ascrivibile al dirigente sia applicabile una sanzione variabile tra il minimo della sospensione dal servizio e dalla retribuzione superiore ai 10 giorni ed il licenziamento disciplinare (con o senza preavviso), l'esercizio della relativa azione e l'adozione degli atti conclusivi del procedimento disciplinare sono attribuite all'Ufficio procedimenti disciplinari- UPD, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4 del D. Lgs. 165/2001.

Il dirigente responsabile dell'azione disciplinare dovrà informare il RPC dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il dirigente della struttura interessata o il Responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari presenteranno denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPC.

Il segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte del RPC.

9. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della policy descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice dell'Amministrazione.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora 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.

La norma citata (art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001, come modificata dal D.L. 90/2014) prevede altresì, al comma I, che i dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscano al proprio superiore gerarchico di condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il dirigente che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il RPC, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

La denuncia di condotte illecite da parte del whistleblower, ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s. m.i.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma I, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

10. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La Fondazione tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al RPC che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione che deve valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
- all'U.P.D. che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

È infine facoltà del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia.

Il RPC, nella relazione annuale prescritta dall'art. I, comma 14 della legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

12. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

Il RCP promuove iniziative di sensibilizzazione sulle finalità e sull'utilizzo della presente whistleblowing policy, che sarà pubblicata nell'apposita area intranet, prevedendo appositi percorsi formativi.

13. REVISIONE PERIODICA DEL TESTO

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione al fine di incrementare l'efficacia delle segnalazioni e una miglior comprensione della disciplina.

14. NORMATIVA DI RIFERIMENTO E DOCUMENTAZIONE CORRELATA

- D. Lgs. 165/2001 – art. 54bis “tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”
- Codice Penale Titolo II – Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione – capo I – Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione
- Codice Penale Titolo XII – Dei delitti contro la persona – Capo I dei delitti contro la vita e l'incolumità individuale
- Codice Penale Titolo XIII Dei delitti contro il patrimonio – capo I dei delitti contro il patrimonio mediante violenza alle cose o persone; Capo II dei delitti contro il patrimonio mediante frode
- Modulo 145 Segnalazione di condotte illecite (c.d. whistleblower)