

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

Regolamento per la tutela del
dipendente che effettua segnalazioni di
illeciti

(Whistleblowing)

Il presente Regolamento è stato approvato dal Consiglio Direttivo del

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

Sommario

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO	3
2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING E INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO SEGNALANTE	4
3. SCOPO DEL REGOLAMENTO	4
4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
4.3. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE	8
5. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	8
6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	10
7. ATTIVITA' DELL'ODV	10
8. SEGNALAZIONE ALL'ANAC.....	11

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

Con la Legge 179 del 2017 è stata introdotta anche in Italia l'istituto del *whistleblowing* che prevede un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro. Si tratta di un istituto previsto in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

La legge 179/2017 *“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”*, prevede l'introduzione dell'art. 54-bis nel Dlgs 165/2001 il quale prevede: «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.». E aggiunge al comma 2: **“Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai**

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.”

La legge 179/2017 prevede anche l'inserimento dell'istituto nel Modello Organizzativo 231 modificando la Legge 231/2001

L'Associazione L'Impronta Onlus, in quanto soggetta a modello 231 per richiesta del Comune di Milano, nonché nella propria qualifica di organismo di diritto privato che fornisce servizi a favore della pubblica amministrazione, intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative.

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING E INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO SEGNALANTE

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite 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 dell'organizzazione e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa.

I soggetti che possono effettuare segnalazioni sono: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'organizzazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

3. SCOPO DEL REGOLAMENTO

Con il presente Regolamento si intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed, in particolare:

- ✓ chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dell'OdV (Organismo di

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

Vigilanza 231) quale destinatario della segnalazione;

- ✓ precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, 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, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente regolamento intende 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. 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 al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV, figura identificata dal Modello 231 dell'organizzazione quale destinatario precipuo della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- ✓ 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

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

conosciute ;

- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute ;
- ✓ 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.

Le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente regolamento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le segnalazioni sono gestite attraverso mail indirizzate solo al Presidente dell'OdV che è sempre e solo un soggetto esterno alla realtà organizzativa in questione (231improntas@gmail.com).

A mezzo del servizio postale o brevi manu: in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza 231 riservata/personale".

4.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- ✓ penalmente rilevanti;
- ✓ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne
- ✓ sanzionabili in via disciplinare;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla organizzazione;
- ✓ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della organizzazione;
- ✓ suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- ✓ pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'organizzazione.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

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 opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

4.3. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente;
- comunicare la segnalazione al Consiglio Direttivo per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla organizzazione sovramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, 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 ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

5. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità 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.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'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:

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

- ✓ vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ✓ 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 segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. 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 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

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 denuncia. 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.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della organizzazione. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito all'OdV o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

discriminazione in via amministrativa 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
- all' Organismo di Vigilanza

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata **all'Ispettorato nazionale del lavoro**, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento 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 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. ATTIVITA' DELL'ODV

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito dall'OdV.

L'OdV rende conto nella Relazione Annuale alla organizzazione, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, laddove questa relazione non sia compromettente delle indagini stesse.

Modello 231 Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti	Associazione L'Impronta ONLUS	Mod WHI	
		DATA 04.09.19	Rev. 0

L'OdV ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione nelle bacheche sul sistema interno di intranet.

8. SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. E' perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante. ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Le segnalazioni, se si ritiene di prediligere questa strada, dovranno essere inviate all'indirizzo ANAC <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>