



		Pag. 1 di 5
Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità WHISTLEBLOWING POLICY	Ediz. 2017	Rev. 00

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

WHISTLEBLOWING POLICY

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	2
2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA	2
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	2
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	3
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	3
6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	4
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (ex art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione e s.m.i.).....	4
7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione	4
7.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower	5
8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	5

Edizione/Revisione	Motivo della Edizione/Revisione	Data
Ed. 2017 - Rev. 00	Prima emissione	18.12.2017
Redattori	ODV	
Approvazione		

		Pag. 2 di 5
Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità WHISTLEBLOWING POLICY	Ediz. 2017	Rev. 00

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

La legge 190/2012 e s.m.i. ha inserito la disposizione, rubricata *"tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, in virtù della quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*. Lo scorso 15 novembre l'Assemblea della Camera dei Deputati ha approvato definitivamente la proposta di legge sul whistleblowing nel settore pubblico e privato. Il provvedimento amplia al settore privato la tutela del dipendente che segnali illeciti o violazioni relative al Modello 231, di cui sia venuto a conoscenza. La nuova Legge modifica l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (Responsabilità amministrativa degli enti) (il "Decreto 231"), introducendo nuovi requisiti per i modelli di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente 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 (ovvero colui che effettua la segnalazione) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'azienda di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo integrando il Codice Etico e di Condotta. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il segnalante. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

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, 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 nel nostro ordinamento.

In sintesi la presente procedura assicura :

- tutela e riservatezza del segnalante e del segnalato ferma la disciplina che regola le regole previste dall'autorità giudiziaria;
- tutela del soggetto segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la segnalazione;
- sviluppo di specifico canale di segnalazione , anonimo e indipendente , proporzionato alla natura e alle dimensioni del soggetto obbligato;
- le disposizioni di cui all'art. 7 c.2 del D.lgs 196/2003 non trovano applicazione con riguardo all'identità del segnalante che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non è stata definita un elenco tassativo di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni **circostanziate** di condotte **illecite**, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto **precisi** e **concordanti**, o di violazioni del Modello 231, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

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 aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda di appartenenza o ad ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Fondazione Carige;

		Pag. 3 di 5
Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità WHISTLEBLOWING POLICY	Ediz. 2017	Rev. 00

- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

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 con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione del Personale, delle rappresentanze sindacali o della funzione di appartenenza del segnalante.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower (segnalante) deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- 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;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) 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 documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) 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, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo 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.

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Fondazione mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello (Allegato 1) il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

La segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Segretario Generale
- b) all'Organismo di Vigilanza della Società.

A detti soggetti è affidata la sua protocollazione, in via riservata, in un apposito registro di cui essi sono responsabili (Registro segnalazioni WB)

La indicazione del Segretario Generale quale destinatario è supportata alla luce dell'orientamento n°40/2014 di Anac (secondo cui "il dipendente che, in ragione del rapporto di lavoro, sia venuto a conoscenza di condotte illecite, può effettuare la segnalazione di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 anche al responsabile per la prevenzione della corruzione"), laddove l'indicazione dell'OdV appare giustificata in ragione della sua autonomia (quale soggetto esterno alla Società), del concreto organigramma aziendale, nonché delle prime interpretazioni in ordine alla concreta applicazione della norma. L'individuazione di detti soggetti istituzionali è quindi finalizzata ad un incremento dei contributi interni nella lotta alla corruzione intesa in senso lato.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica del Segretario Generale e/o ad OdV.

		Pag. 4 di 5
Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità WHISTLEBLOWING POLICY	Ediz. 2017	Rev. 00

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo da detti soggetti che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna all'indirizzo **"Segretario Generale Fondazione Carige"** e/o **"Organismo di Vigilanza di Fondazione Carige"**; 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 "riservata/personale"; a tale riservatezza è tenuto il personale del sistema di smistamento della posta interna/ufficio protocollo che, ove non ottemperasse alle disposizioni di cui sopra, risulta soggetto a provvedimenti disciplinari in merito.

c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a Registro WB dal soggetto legittimato alla sua ricezione.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Indipendentemente dal destinatario della segnalazione, la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Segretario Generale che vi provvede, unitamente all'Organismo di Vigilanza, 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.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, i responsabili, in relazione alla natura della violazione, provvederanno:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Organo Gestorio, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

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.

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 segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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, 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;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte,
- 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..

		Pag. 5 di 5
Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità WHISTLEBLOWING POLICY	Ediz. 2017	Rev. 00

Il documento (segnalazione e/o verbalizzazioni Segretario Generale / OdV) 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..

7.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

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, 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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione ad OdV.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante (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.

ALL 1 PROCEDURA WHISTLEBLOWING

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

Dati del segnalante

I dati inseriti saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante

Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Codice Fiscale:	
Qualifica servizio attuale:	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale:	
Area di servizio attuale:	
Telefono:	
Email:	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

--

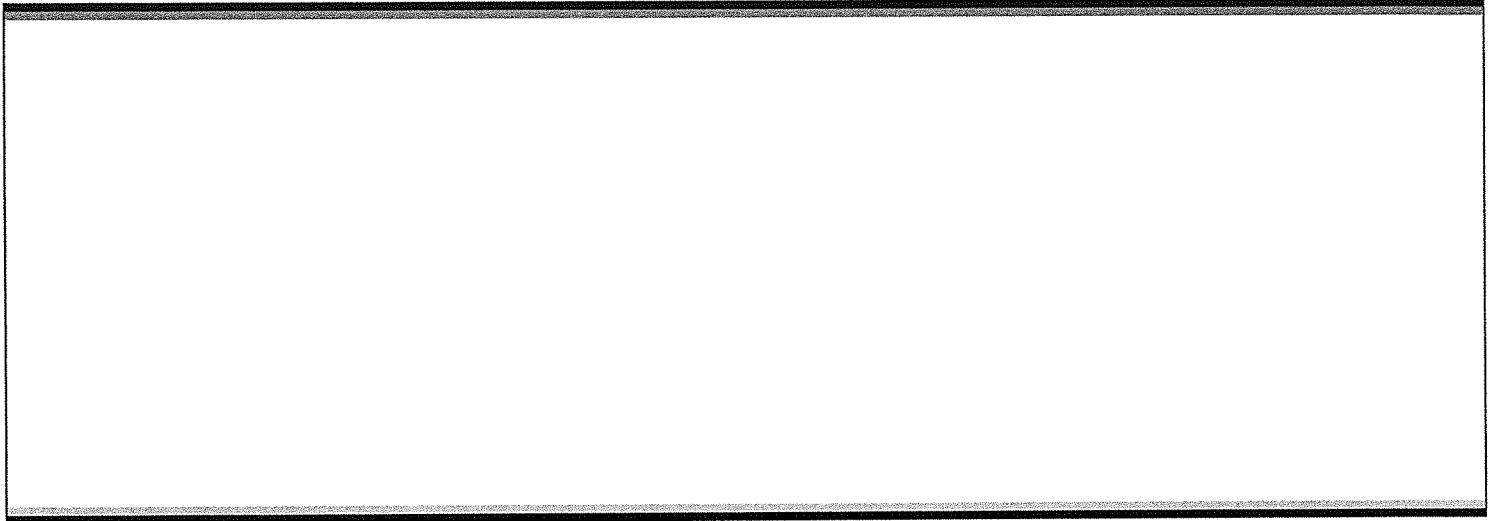
Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita

Area in cui si è verificato il fatto*:	
Periodo in cui si è verificato il fatto*:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	

Descrizione del fatto*:

--

La condotta è illecita perchè:



Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi