

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI
DEGLI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITA'.**

WHISTLEBLOWING

ART. 1 – QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti. L'istituto del whistleblowing, ossia del dipendente che segnala condotte illecite di cui ha avuto conoscenza nell'ambito o in ragione del proprio rapporto di lavoro, così come introdotto nel nostro ordinamento giuridico dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 che ha novellato il T.U. del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001) inserendo l'art. 54-bis.

2. L'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della l. n.179 del 30 novembre 2017, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, ampliando la platea dei soggetti destinatari rispetto al previgente art. 54-bis, che si riferiva genericamente ai "dipendenti pubblici".

La nuova formulazione dell'art. 54-bis include espressamente, al comma 2, nella nozione di dipendente pubblico le seguenti tipologie di lavoratori:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3;
- i dipendenti degli enti pubblici economici;
- i dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Ai fini dell'applicazione della disciplina del *whistleblowing* sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo da questi soggetti come previsto dal

co. 1 dell'art. 54-bis.

3. La disciplina è attualmente prevista dalla 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*" approvata il 15/11/2017 a tutela del dipendente pubblico e privato, che prevede che sia predisposto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

4. ANAC, nell'esercizio del proprio potere regolatorio è direttamente investita dalla l. 179 del compito di adottare apposite Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, sentito il Garante per la protezione dei dati personali e, fermo restando ogni diverso profilo di responsabilità, ai sensi del co. 6 della l. 179, è anche titolare di un autonomo potere sanzionatorio nei seguenti casi:

- mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- assenza o non conformità (rispetto alle modalità delineate nelle presenti Linee guida) di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni;
- adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante.

In merito esercizio di tale potere sanzionatorio, ANAC ha emanato la Delibera n. 690 del 1 luglio 2020, recante «*Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001*» (GU n. 205 del 18.8.2020)».

ART. 2 – DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

1. Con il termine *whistleblower* si intende il dipendente che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

2. Attraverso la segnalazione, il *whistleblower* contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno all'ente e,

inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente.

ART. 3 – PRINCIPI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

1. Ferma restando la facoltà prevista dall'ordinamento di presentare denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero la facoltà di presentare segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, il presente Regolamento disciplina la procedura delle segnalazioni rivolte al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito: RPCT) della Fondazione.

2. L'obiettivo perseguito dal presente Regolamento è quello di descrivere la procedura e regolamentare il processo di segnalazione di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. *whistleblower*) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela predisposte dalla Fondazione in conformità alle disposizioni normative.

3. Il Regolamento, pertanto, è finalizzato a 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.

ART. 4 – SOGGETTI ABILITATI AD INVIARE SEGNALAZIONI

1. Sono legittimati ad effettuare la segnalazione i dipendenti della Fondazione a tempo determinato o indeterminato, *full time* o *part time*, ivi compreso il personale con qualifica dirigenziale, nonché i collaboratori e i consulenti esterni.

2. Il procedimento di gestione delle segnalazioni deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

3. Non possono essere prese in considerazione le segnalazioni inviate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali e associazioni, in quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica.

4. Nel rispetto del principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) n. 2016/679 (il "GDPR"), solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto all'attuazione della Policy in materia di whistleblowing possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, tutti i dati personali contenuti nella Segnalazione - siano essi del segnalante o di altra persona fisica interna o esterna alla Fondazione - o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero necessari saranno cancellati o resi anonimi. Nell'informativa privacy sono contenute le informazioni generali relative al trattamento dei dati personali nel contesto della Policy.

ART. 5 – OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

1. L'oggetto della segnalazione riguarda azioni e/o omissioni conosciute e riscontrate direttamente dal segnalante in ragione del proprio rapporto di lavoro o di collaborazione con la Fondazione, la cui segnalazione deve rispondere alla salvaguardia dell'interesse di integrità della Fondazione e che:

- a) costituiscono condotte illecite riconducibili all'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale;
- b) costituiscono condotte illecite e/o violazione del Codice di Comportamento della Fondazione nella misura in cui sia riscontrabile un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- c) costituiscono condotte illecite e/o violazione delle disposizioni definite dallo Statuto e dai Regolamenti interni della Fondazione nella misura in cui costituiscano indizio sintomatico di mal funzionamento della Fondazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite;
- d) possono cagionare danni patrimoniali, intesi anche come danno all'immagine e alla reputazione della Fondazione.

2. La segnalazione non può riguardare atti e/o fatti riferiti al segnalante da terzi, situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze

relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

ART. 6 – CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

1. Il segnalante (*whistleblower*) deve fornire tutti gli elementi utili di sua conoscenza affinché il RPCT, 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:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- 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 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.

2. Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

ARTICOLO 7 – TUTELA DEL SEGNALANTE

1. È fatto divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

2. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Autorità Nazionale Anticorruzione dal segnalante e anche dall'organizzazione sindacale indicata dal

medesimo, secondo le modalità pubblicata dall'ANAC sul sito web istituzionale.

3. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il demansionamento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

4. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5. Non trovano applicazione i commi precedenti e resta ferma la responsabilità penale e/o disciplinare del segnalante nelle ipotesi di:

- a. segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e degli articoli 2043 e 2059 del Codice Civile;
- b. segnalazione dolosa o gravemente colposa di condotte che si rivelano infondate;
- c. ogni forma di abuso, di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della segnalazione di illecito.

ARTICOLO 8 - MODALITA' DI INVIO DELLA SEGNALAZIONE

1. Le segnalazioni devono essere presentate attraverso la piattaforma informatica whistleblowing della Fondazione, realizzata in conformità alle Linee Guida dell'ANAC nella materia in oggetto, collegandosi all'indirizzo web indicato dalla stessa all'atto della stipula del contratto/affidamento dell'incarico ed inserendo le proprie credenziali personali così come comunicate dal gestore della piattaforma.

2. Con riferimento alla procedura informatica impiegata per la gestione delle segnalazioni sarà individuato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza quale soggetto custode dell'identità del segnalante.

3. Le segnalazioni riguardanti il Responsabile della Prevenzione della

Corruzione e Trasparenza devono essere inviate direttamente all’Autorità Nazionale Anticorruzione mediante la modulistica e le funzionalità disponibili sul sito *web* istituzionale della stessa.

ART. 9 – VERIFICA SULLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

1. Le verifiche sulla fondatezza della segnalazione sono demandate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) 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.

2. Ricevuta la segnalazione, il RPCT:

- procede, nel termine di 15 giorni, all’esame preliminare della segnalazione ai fini sua ammissibilità. Nei casi in cui le segnalazioni provengano da soggetti diversi da quelli titolati all’invio e indicati dai precedenti punti, le stesse saranno archiviate in quanto mancanti del requisito soggettivo previsto dal citato art. 54 *bis*;

- avvia, entro il termine di 15 giorni, l’istruttoria interna sui fatti e le condotte segnalate; in tal caso, ove necessario, il RPCT può avviare un dialogo con il *whistleblower* tramite il canale dedicato nella piattaforma informatica e/o acquisire atti e documenti da altri uffici e avvalersi del supporto di terze persone avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato;

- qualora a seguito dell’attività svolta ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione (quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, accertato contenuto generico della segnalazione dell’illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente, produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità, etc.), ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione, informandone il Direttore della Fondazione mediante un *report* sintetico;

- qualora ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, procede ad informare Direttore della Fondazione ovvero il Presidente nel caso in cui la segnalazione riguardi il Direttore, trasmettendo una relazione di risultanze istruttorie e riferendo circa le attività svolte per il prosieguo della segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza del segnalante e del segnalato;
- la definizione dell'istruttoria dovrà comunque avvenire entro il termine di 60 giorni; detto termine può essere derogato dal Direttore qualora il RPCT ne faccia motivata richiesta da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Fondazione.

4. Il RPCT assicura la tracciabilità della attività svolte e fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

5. Il RPCT può utilizzare il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche dell'amministrazione e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione.

6. Il RPCT rende conto, con le modalità stabilite dalla Fondazione nel PTPCT, del numero di segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento garantendo la riservatezza dei segnalanti e dei segnalati.

7. Qualora il RPCT si venisse a trovare in una situazione di conflitto di interessi in ordine ad una segnalazione ricevuta, lo stesso verrà sostituito col Direttore della Fondazione.

ART. 10 – PRINCIPI GENERALI E TUTELE

1. Il *Whistleblowing*, come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità. Tale importante obiettivo può essere raggiunto solo se il soggetto segnalante oltre ad avere la disponibilità di strumenti per effettuare le segnalazioni ha anche la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori.

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

3. Non saranno, in particolare, consentiti né tollerati atti 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 al Presidente/Direttore della Fondazione.

4. Il Presidente/Direttore 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. 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.

ART. 11 – OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

1. 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.

2. 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.

3. 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;

- 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.

4. 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.

5. 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.

ART. 12 – RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

1. Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale.

2. 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.

ART. 13 – ATTIVITA' DEL RPCT

1. Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

2. Infine, lo stesso RPCT provvederà a pubblicare il presente regolamento sul sito internet della Fondazione, sezione Amministrazione Trasparente.

ART. 14 – RICHIESTE DI ACCESSO

1. Qualora nel corso dell'istruttoria di vigilanza pervenga alla Fondazione una richiesta di accesso agli atti con riferimento alla segnalazione, l'identità del segnalante, così come quella del segnalato, sono sottratte al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del d.lgs. 33/2013 nonché sottratte all'accesso di cui all'art. 2 *undecies*, comma 1, lettera *f*) del Codice in materia di protezione dei dati personali.

ART. 15 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Il personale dipendente e tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, attività nella Fondazione sono tenuti a garantire la massima collaborazione al RPCT nell'espletamento dell'attività istruttoria.

2. Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dal RPCT ovvero rende dichiarazioni false o reticenti è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

ART. 16 – DISPOSIZIONI A TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DELLA PRIVACY

1. Ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679 (in seguito, "GDPR"), la procedura di segnalazione di illeciti rende necessario il trattamento di dati personali identificativi (quali a titolo esemplificativo nome, cognome, data di nascita, indirizzo, indirizzo e-mail, numero di telefono, ecc.) relativi alla persona fisica identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante l'adozione di qualsiasi altro riferimento, ivi compreso un numero di identificazione personale. I dati forniti saranno trattati dal RPCT per lo svolgimento delle attività di raccolta e verifica delle segnalazioni di illecito, nonché dei procedimenti amministrativi e giurisdizionali eventualmente conseguenti.

2. I dati verranno comunicati all'Autorità Nazionale Anticorruzione nonché ai soggetti cui la comunicazione sia necessaria in caso di denuncia/esposto all'Autorità Giudiziaria.

3. I dati oggetto del trattamento (dati inerenti all'identità del segnalante, ove conferiti, e a soggetti terzi coinvolti nei fatti oggetto della segnalazione) verranno trattati con il supporto di mezzi cartacei, informatici o telematici, anche se sviluppati e/o detenuti da terzi - che nel caso saranno nominati Responsabili Responsabile esterno del trattamento dei dati personali ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del Regolamento UE 2016/679 per l'adempimento delle attività relative- e verranno conservati in un archivio separato e accessibile al solo RPCT.

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Fondazione, previo parere vincolante del Fondatore.

Regolamento approvato dal Consiglio di Fondazione con delibera del 13 dicembre 2022.