



Centro internazionale per la difesa e la promozione dei diritti e delle potenzialità dei bambini e delle bambine
International Centre for the defence and promotion of the rights and potential of all children

WHISTLEBLOWER

Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti o irregolarità

Regolamento interno pubblicato sul sito internet www.reggiochildren.it, nella sezione "Altri Contenuti - Corruzione" della pagina "Società Trasparente".

1. RIFERIMENTO NORMATIVO

Dal punto di vista normativo, il principale riferimento in materia è il Nuovo regolamento ANAC entrato in vigore dal 3 settembre 2020. Si tratta del «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'art. 54- bis del decreto legislativo n. 165/2001»

Il Regolamento è completamente rinnovato nella struttura e ha la finalità di consentire all'ANAC un più efficiente e veloce esercizio del potere sanzionatorio.

A tal riguardo, il provvedimento distingue e disciplina quattro tipologie di procedimento:

1. il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell'art. 54-bis);
2. il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del co. 6 primo periodo dell'art. 54-bis,);
3. il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del RPCT nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell'art. 54-bis);
4. il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell'art. 54-bis)

1

Art. 54-bis - Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

1. Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità della PA, o della società a partecipazione pubblica, segnala al RPCT ovvero ad 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 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 DFP o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Per dipendente pubblico si intende il dipendente delle PPAA ex art. 1 co. 2, compreso il dipendente di cui all'art. 3 (personale in regime di diritto pubblico), il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi



Centro internazionale per la difesa e la promozione dei diritti e delle potenzialità dei bambini e delle bambine
International Centre for the defence and promotion of the rights and potential of all children

dell'articolo 2359 cc. La disciplina della tutela si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del cpp. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. 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.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso ex art. 22 e seguenti della legge 241/1990;

5. L'ANAC, sentito il Garante privacy adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico della PA dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. 8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. 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.

2. WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

Con la generica espressione whistleblower, si fa riferimento al dipendente che nell'ambito dell'ente e/o società a partecipazione pubblica di appartenenza, riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Il whistleblower può essere chiunque e, quindi, non solo il dipendente.



Centro internazionale per la difesa e la promozione dei diritti e delle potenzialità dei bambini e delle bambine
International Centre for the defence and promotion of the rights and potential of all children

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla all'ente e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente (e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo).

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a salvaguardare, proprio in ragione della sua funzione di tutela dell'ente, il dipendente denunciante.

Nell'ambito del generale dovere di collaborazione, il Codice di comportamento prevede che il dipendente segnala in via riservata al RPCT le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. A fronte di questo e sulla base della regolamentazione specifica di cui alla L. 179/2017, il RPTC adotta le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante e garantisce che la sua identità non sia rivelata in maniera inappropriata oppure indebita.

- La possibilità per il dipendente di effettuare segnalazioni e le tutele approntate devono convergere in una procedura interna di c.d. «whistleblowing»
- Con la L. 90/2014, anche ANAC può ricevere notizie e segnalazione di illeciti nelle forme di cui all'art. 54 bis avanzate da dipendenti di altre amministrazioni
- L'ANAC, ai sensi dell'art. 54 bis può gestire solo le segnalazione di dipendenti pubblici e presuppone che il segnalante sia individuato: segnalazioni provenienti da cittadine o imprese oppure segnalazioni autonome non potranno essere gestite ai sensi di queste tutele, anche se verranno accolte e trattate con un iter diverso

3. FINALITA'

3

Il presente documento rappresenta un importante strumento guida che fornisce procedure chiare nonché le misure adottate per la gestione della denuncia da parte del segnalante.

L'obiettivo perseguito è quello di tutelare il dipendente che segnali illeciti, cercando di proteggere la riservatezza della sua identità in ogni fase (dalla ricezione della denuncia alla gestione successiva) ovvero garantendo la possibilità di una segnalazione anonima, che tale rimanga.

Con il presente documento guida, si intende pertanto eliminare o ridurre quei fattori esterni 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.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il dipendente è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Le condotte illecite oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela sono:

- i delitti contro la pubblica amministrazione 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 d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- le violazioni del codice di comportamento adottato da Reggio Children srl;



Centro internazionale per la difesa e la promozione dei diritti e delle potenzialità dei bambini e delle bambine
International Centre for the defence and promotion of the rights and potential of all children

- le situazioni in cui si riscontri abuso di potere da parte del soggetto al quale il potere è affidato, a prescindere dalla rilevanza penale, al fine di ottenere vantaggi privati.

Il segnalante è responsabile nel caso di calunnia o diffamazione ovvero nel caso di dichiarazione false.

Non sono prese in considerazione le segnalazioni aventi ad oggetto situazioni di carattere personale riguardanti rivendicazioni o rimostranze relative al rapporto con i propri superiori gerarchici o colleghi ovvero relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e offrire il maggior numero di elementi per consentire le dovute verifiche e attività istruttorie e devono contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- una descrizione precisa, dettagliata e completa dei fatti illeciti;
- le circostanze di tempo e luogo in cui si sono verificati i fatti;
- il soggetto che ha commesso il fatto (nome, cognome e qualifica);
- l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
- l'indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti.

5. PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

1. Le segnalazioni possono essere effettuate:

- al RPCT;
- all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC;
- alla Corte dei Conti;
- all'Autorità Giudiziaria.

4

2. Le segnalazioni al RPCT da parte di dipendenti e collaboratori, possono essere effettuate tramite le seguenti modalità:

- e-mail all'indirizzo dedicato : **anticorruzione@reggiochildren.it**;
- all'indirizzo mail personale del RPCT;
- via posta ordinaria o mediante racc.ta a/r. all'indirizzo di domicilio del RPCT;

Qualora il comportamento da segnalare riguardi un comportamento scorretto addebitato al RPCT, la segnalazione dovrà essere inviata al Presidente del CdA, alla casella di posta elettronica personale o via posta o via telefono.

La segnalazione in forma anonima: E' possibile che la segnalazione venga eseguita in modalità anonima, fermo restando che dette segnalazioni non sono soggette alle tutele previste dall'art. 6 comma 2bis del d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 179/2017. Pertanto, per eventuali segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di una violazione effettiva o potenziale del Codice di comportamento, Norme di legge o regolamento, procedure interne in prevenzione e contrasto di condotte corruttive o illecite, è possibile – qualora il segnalante specifichi che intende



Centro internazionale per la difesa e la promozione dei diritti e delle potenzialità dei bambini e delle bambine
International Centre for the defence and promotion of the rights and potential of all children

rimanere anonimo - contattare il RPCT con modalità tali da garantire che la fonte non sia identificata:
- via posta all'indirizzo e-mail del RPCT.

Il RPCT prenderà in considerazione e valuterà le segnalazioni anonime ricevute, con la sola eccezione di quelle fondate su meri sospetti e voci correnti, fermo restando che, maggiori dettagli e riscontri, anche documentali, vengano forniti, maggiori saranno le possibilità di efficacia della denuncia.

6. MISURE DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La procedura di gestione della segnalazione garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante in ogni sua fase.

Colui che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità e non rientrano in questa disciplina le segnalazioni anonime.

Per eventuali segnalazioni anonime, si richiama quanto sopra precisato nel paragrafo precedente.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Colui che effettua la segnalazione non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa determinata dalla segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. A tal proposito si richiama l'articolo di legge riportato all'art. 1 del presente documento.

L'adozione di misure ritenute eventualmente ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali.

L'ANAC, nel caso in cui accerti a seguito di istruttoria, l'adozione di misure discriminatorie può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria al RPCT.

Il RPCT adotta ogni cautela per mantenere riservato, anche in riferimento ad esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

La documentazione attinente la segnalazione è sottratta al diritto di accesso di cui all'art. 22 della L. 241/1990

5

7. LA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Le tutele della presente disciplina non trovano applicazione nel caso in cui sia stata 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 segnalazione, oppure la responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

8. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente documento potrà essere sottoposto ad eventuali modifiche e/o integrazioni in qualsiasi momento, qualora ritenute opportune.



Centro internazionale per la difesa e la promozione dei diritti e delle potenzialità dei bambini e delle bambine
International Centre for the defence and promotion of the rights and potential of all children

Il contenuto di detto regolamento verrà adeguatamente diffuso tra i dipendenti della società in occasione dei momenti formativi periodici.