

# **D.LGS. 24/2023 - PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

## **PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ**

### **0. PREMESSA**

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti ed irregolarità cd. “**WHISTLEBLOWING**”. Con l’espressione **WHISTLEBLOWER** si fa riferimento al dipendente/collaboratore/parte interessata che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori, gli studenti o la stessa reputazione dell’Ente di Formazione e la segnala agli organi legittimati a intervenire (Organismo di Vigilanza ai sensi della 231/01). Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 24/2023. La *ratio* della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti/collaboratori/parti interessate per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

### **1. DESTINATARI**

Destinatari della procedura sono:

- i vertici dell’Ente di Formazione e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, gli studenti e le loro famiglie e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con I.RI.GEM..

### **2. SCOPO DELLA PROCEDURA**

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. A tal fine la procedura ha l’obiettivo di fornire al **WHISTLEBLOWER** le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

### 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse dell'Ente di Formazione.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- a) penalmente rilevanti;
- b) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, modello D. Lgs. 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti sanzionabili;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a I.RI.GEM. o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente di Formazione.

### 4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il **WHISTLEBLOWER** è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute e appropriate verifiche 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'Ente di Formazione o i rapporti di interesse con lo stesso;
- b) la 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 che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- 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 non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni 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.

## 5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere tempestivamente inoltrata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01 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:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica del Presidente Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01 che ne garantirà la riservatezza: **organismodivigilanza@irigem.it**;
- b) a mezzo del servizio postale in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Presidente Organismo di Vigilanza I.RI.GEM." – Via Solferino 21/S – 45100 Rovigo;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Presidente Organismo di Vigilanza previo richiesta incontro tramite numero studio ECA S.A.S. di Emiliani Dott. Ettore: 0425 165986.

## 6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01 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 Presidente dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01 può avvalersi del supporto e della collaborazione del Legale Rappresentante ( se non coinvolto nella segnalazione ) e all'occorrenza di organi di controllo esterni all'Ente di Formazione (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate, ecc.). Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza

dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;

- c) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di I.RI.GEM..

## **7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile designato assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo massimo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

## **8. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

### **8.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALEZIONE.**

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 (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del **WHISTLEBLOWER** viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle 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 il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. 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 agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990.

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

## **8.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER**

Nei confronti del dipendente/collaboratore/parte interessata 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 e ogni altra forma di ritorsione che determini un peggioramento delle condizioni di lavoro o che lo renda intollerabile. Il dipendente/collaboratore/parte interessata che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Presidente Organismo di Vigilanza ai sensi della 231/01 che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente/collaboratore/parte interessata autore della presunta discriminazione. Il Responsabile dell'area valuta 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 autore della discriminazione;
- b) all'Area che si occupa delle sanzioni disciplinare 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;
- c) all'Ispettorato esterno (a seconda della tipologia di reato).

## 9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida 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 procedura, 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.

---

\* Art. 2403 c.c. Risarcimento per fatto illecito "Qualunque fatto, doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".