POLICY INTERNA DI WHISTLEBLOWER

L'articolo 1, comma 51, della l. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del **D. Lgs. 165/2001, l'art 54 bis**, il cosiddetto whistleblower, cioè la tutela del dipendente che denuncia illeciti e/o comportamenti illegittimi.

“Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni”

Per comportamento illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Società, ai suoi dipendenti, ai suoi iscritti.

A titolo meramente esemplificativo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero essere oggetto di segnalazione:

- percepire o dare indebitamente denaro o altre utilità a consulenti fornitori;
- utilizzare la propria posizione o informazioni per trarne benefici personali;
- compiere attività disoneste o ingannevoli;
- pilotare procedure ai fini della concessione di privilegi;
- non dichiarare situazioni di conflitto di interesse;
- falsificare documenti o atti amministrativi.

Nel caso in cui un Dipendente abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo, è tenuto ad **effettuare una segnalazione al Presidente della Società**, rappresentante legale dell'Ente medesimo o al **DPO** (Data Protection Officer).

Considerate le dimensioni dell'organizzazione e il numero dei dipendenti della Società, (due dipendenti), non è stata predisposta alcuna piattaforma che garantisca anonimato, ma l'identità del segnalante sarà protetta in ogni caso dagli organi destinatari della segnalazione, soprattutto nella fase di accertamento della segnalazione.

Successivamente, in caso di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non sarà in alcun modo rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

L'identità del segnalante potrà essere rivelata soltanto laddove:

- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; e
- vi sia il consenso del segnalante.

La tutela del segnalante non è garantita nel caso in cui sia accertata, anche in primo grado, la responsabilità penale del segnalante stesso per i reati di calunnia o diffamazione o altri reati commessi con la segnalazione ovvero in caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.