



## GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

P15

Rev. 0  
del 06.07.2020

### INDICE

1. SCOPO .....	2
2. AMBITO OPERATIVO.....	2
3. FUNZIONI COINVOLTE.....	2
4. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
5. MODALITÀ OPERATIVE.....	3
5.1. Generalità.....	3
5.2. Definizione di whistleblower.....	3
5.3. Oggetto della segnalazione .....	3
5.4. Contenuto della segnalazione .....	4
5.5. Segnalazione anonima.....	4
5.6. Soggetti destinatari della segnalazione.....	4
5.7. Modalità di segnalazione .....	5
6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE .....	5
6.1 Conservazione della documentazione e tutela della Privacy .....	6
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER .....	6
8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	6
9. DIVIETO DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI.....	7
10. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE.....	7

Rev.	Data	Motivo	Redatto	Verificato	Approvato
0	06.07.2020	1°EMISSIONE	Affari Generali e Legali	RSGQ	DG
			<i>Luca Tansone</i>	<i>Giuseppe R...</i>	<i>Eljorini</i>



## GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

P15

Rev. 0  
del 06.07.2020

### 1. SCOPO

La Fondazione adotta la presente procedura allo scopo:

- di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di ritorsione nel rapporto di lavoro;
- di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento;
- di regolamentare il processo di gestione della segnalazione da parte del destinatario della segnalazione stessa.

### 2. AMBITO OPERATIVO

La presente procedura dà applicazione alla Legge n. 179 entrata in vigore il 29 dicembre 2017 recante "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".

La struttura del provvedimento distingue la disciplina del settore pubblico (art. 1) da quella del settore privato (art. 2), ed è stata integrata la disposizione sull'obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale (art. 3).

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

La legge mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

### 3. FUNZIONI COINVOLTE

- Direttore Generale
- Affari Generali e Legali
- Contabilità e Finanza
- Segreteria Generale
- Area Scientifica
- Gestione Amministrativa
- Gestione Bandi e Progetti
- Gestione Progetti Europei
- Consiglio di Amministrazione



## GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

P15

Rev. 0  
del 06.07.2020

### 4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge n. 179 del 29 dicembre 2017
- Codice Etico di FRRB
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001
- D.Lgs. 33/2013 recante disposizioni sul *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*
- L.190/2012 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*

### 5. MODALITÀ OPERATIVE

#### 5.1. Generalità

Di seguito sono definite le modalità volte a garantire la concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001, come introdotto dalla Legge 179/20, ossia garantire ai dipendenti della Fondazione, inclusi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e della L. 190/2012, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte attraverso canali che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La segnalazione, ai sensi dell' Art.1, comma 2, della Legge 179/17, può essere effettuata anche dai lavoratori e dai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi alla Fondazione.

#### 5.2. Definizione di whistleblower

Il termine *"whistleblower"* identifica il dipendente della Fondazione o il dipendente/collaboratore delle imprese fornitrici di beni e servizi alla Fondazione che segnala le condotte illecite descritte nel successivo articolo 5.3.

#### 5.3. Oggetto della segnalazione

La segnalazione del whistleblower ha ad oggetto:

- a) violazioni del modello organizzativo di cui al D. Lgs.231/01;
- b) violazioni del codice etico;
- c) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*;



- d) la commissione di reati rilevanti ai sensi della L. 190/2012 recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- e) condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Non sono prese in considerazione, ai fini della normativa in argomento, segnalazioni che abbiano ad oggetto situazioni diverse da quelle sopra descritte e, tra le altre, segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

#### **5.4. Contenuto della segnalazione**

La segnalazione descritta nel precedente paragrafo 5.3 deve avere ad oggetto fatti precisi e concordanti, riscontrati direttamente dal segnalante, al fine di consentire al destinatario della segnalazione di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

#### **5.5. Segnalazione anonima**

La segnalazione anonima, ossia priva di elementi che consentano di identificare il suo autore, non viene presa in considerazione, anche se il contenuto della stessa risulti dettagliato e circostanziato.

#### **5.6. Soggetti destinatari della segnalazione**

Soggetto destinatario della segnalazione è il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).



## GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

P15

Rev. 0  
del 06.07.2020

Il RPCT, presa visione della segnalazione, ne valuterà il contenuto e, qualora la segnalazione sia relativa a violazioni del Codice Etico, del Modello di Gestione e Controllo o a reati tipizzati dal D.Lgs. 231/2001, questi ne darà immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza (ODV) a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica del Presidente dell'Organismo.

Qualora la segnalazione riguardi invece illeciti relativi a fenomeni corruttivi rientranti nelle previsioni della L. 190/19 sarà il RPCT a valutare la fondatezza della segnalazione.

### 5.7. Modalità di segnalazione

Le segnalazioni possono essere inoltrate:

- mediante il servizio postale, con busta chiusa, e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata al RPCT presso la sede operativa della Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica in Via Torquato Taramelli 12, 20124 Milano;
- mediante l'uso di un software che consente il dialogo anonimo e criptato e che sia compliant con il GDPR.

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

Il RPCT e l'ODV, secondo le rispettive competenze, così come definite nel precedente paragrafo 5.5, verificano la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza e compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il RPCT e l'ODV potranno avvalersi del supporto e della collaborazione del personale della Fondazione e, all'occorrenza, di specifiche consulenze esterne.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Le attività di verifica condotte saranno verbalizzate e conservate a cura del RPCT o dell'ODV in luogo sicuro.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata si procederà all'archiviazione.

Qualora, all'esito delle verifiche condotte la segnalazione risulti fondata, il RPCT o l'ODV provvederà a comunicare al Consiglio di Amministrazione l'esito dell'accertamento affinché quest'ultimo dia impulso alle ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Fondazione (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.).

Il segnalante verrà informato in merito all'esito della segnalazione.

	<b>GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI</b>	<b>P15</b>
		Rev. 0 del 06.07.2020

## 6.1 Conservazione della documentazione e tutela della Privacy

Ricevuta la segnalazione, il RPCT è tenuto ad annotare la segnalazione su un apposito documento (in formato cartaceo ed elettronico) ad accesso riservato.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il RPCT in collaborazione con il Referente Privacy cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 2 anni dalla chiusura della segnalazione stessa.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, inclusi quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Fondazione.

## 7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta nelle disposizioni che precedono. Pertanto, la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Fondazione, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza dell'indagine o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora 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 violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione dell'identità come sopra evidenziato, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.

L'identità del segnalante sarà rivelata all'Autorità Giudiziaria nel caso in cui si ritenga di portare a conoscenza della stessa il contenuto della segnalazione.

## 8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

In particolare, le tutele di cui al precedente paragrafo 7 della presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado,



## GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

P15

Rev. 0  
del 06.07.2020

la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.

Sono ugualmente 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 compiute 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.

### 9. DIVIETO DI COMPORAMENTI DISCRIMINATORI

La Fondazione tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc.), applicando nei confronti degli autori della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza.

L'ODV valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo adotti tutte le iniziative necessarie e opportune.

### 10. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

FRRB intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della procedura tramite iniziative di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.