



**REGOLAMENTO
PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI E IRREGOLARITA':
"WHISTLEBLOWING"**

(Approvato con deliberazione N. 15 del Consiglio di Gestione del 23/02/2017)

Art. 1 – Inquadramento normativo

1. L'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") ha inserito il nuovo articolo 54-bis al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento giuridico una misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito, nota come "whistleblowing".
2. Il presente documento disciplina la procedura di tutela del dipendente della Fondazione per lo Sport che, venuto a conoscenza, in ragione del suo rapporto di lavoro, di condotte illecite ai danni dell'interesse pubblico, provveda alla loro segnalazione presso l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti, ovvero ne riferisca al proprio superiore gerarchico.
3. Scopi fondamentali della disciplina organizzativa sono quelli di:
 1. evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio o attività lavorativa, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
 2. garantire la massima riservatezza e la completa protezione del whistleblower;
 3. rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing.

Art. 2 - Definizioni

1. Si intende:
 - a) per **whistleblower**, il dipendente pubblico che segnala all'Autorità Giudiziaria o comunque agli organi legittimati ad intervenire, condotte illecite, violazioni, irregolarità o abusi commessi ai danni dell'interesse pubblico a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio o attività lavorativa;
 - b) per **whistleblowing**, le procedure volte ad incentivare le segnalazioni ed al tempo stesso a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

Art. 3 – Chi può segnalare

1. Le segnalazioni possono essere effettuate da:
 - dipendenti della Fondazione per lo Sport;
 - collaboratori;
 - consulenti esterni;
 - tutti i soggetti che a qualsiasi titolo svolgono attività all'interno della Fondazione che, in ragione o in occasione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.
2. In caso di trasferimento, di comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso altra Amministrazione, questi può assumere la qualità di whistleblower anche in

merito a fatti accaduti in un'Amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, la segnalazione in via gerarchica è effettuata nei riguardi dell'Amministrazione cui i fatti si riferiscono, ferma la facoltà di segnalazione all'Autorità Giudiziaria.

Art. 4 – Oggetto della segnalazione

1. La segnalazione deve essere compiuta in ragione di un fondato e ragionevole dubbio in merito al compimento della condotta illecita. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che quegli, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l'essersi verificato di un fatto illecito.
2. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire alla Fondazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Non deve essere fondata su meri sospetti o voci.
3. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela concernono i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte quelle fattispecie in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso o lo sviamento del potere esercitato rispetto agli scopi e dai fini pubblici, per ottenere vantaggi privati, nonché quei fatti in cui o a causa dei quali, a prescindere della rilevanza penale, si appalesi un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'interferenza di interessi e fini privati sull'esercizio delle funzioni pubbliche. In altre parole, vengono considerate rilevanti le segnalazioni, nei limiti e nei termini già esposti, che riguardino condotte anche omissive, consumate o tentate, tali da concretare irregolarità ovvero comunque idonee a ledere o a porre a rischio l'interesse pubblico.
4. Tra queste fattispecie rientrano, a titolo esemplificativo, i casi di nepotismo, di sprechi, di ingiustificato demansionamento, del reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, di violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni previste da codici, leggi e regolamenti, con particolare riferimento a Statuto e Regolamenti della Fondazione per lo Sport del Comune di Reggio Emilia, le irregolarità contabili, le false dichiarazioni, le false certificazioni, la violazione di norme in materia ambientale, di sicurezza sul lavoro e di controlli, le assunzioni non trasparenti, le azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Fondazione per lo sport del Comune di Reggio Emilia.
5. Resta ferma la responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ovvero per false dichiarazioni.
6. Il dipendente deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza della segnalazione. A tal fine, la segnalazione contiene, ove possibile, le seguenti informazioni:
 - a) una chiara, dettagliata e completa descrizione dei presunti fatti illeciti;
 - b) le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati;

- c) le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o l'ufficio di appartenenza) dei soggetti coinvolti, nonché l'indicazione dell'Amministrazione interessata e dell'Ufficio a cui la condotta, l'atto o il fatto può essere comunque riferito;
 - d) le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono fornire informazioni, anche sommarie, sulle circostanze segnalate;
 - e) l'indicazione di eventuali imprese o altre persone fisiche o giuridiche coinvolte;
 - f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
 - h) indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti;
 - i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dell'illecito segnalato.
7. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo le modalità da quest'ultima individuate.
8. La presente disciplina non si applica alle segnalazioni anonime.

Art. 5 – Soggetti cui inviare la segnalazione

1. Le segnalazioni possono essere effettuate:
- a) al Responsabile Anticorruzione (secondo le modalità previste dalla presente disciplina);
 - b) all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC, secondo le modalità e nei casi espressamente previsti dalla stessa Autorità;
 - c) alla Corte conti;
 - d) all'Autorità giudiziaria;

Le segnalazioni al Responsabile Anticorruzione da parte dei dipendenti possono essere effettuate tramite procedura cartolare.

Art. 6 – Procedura cartolare

1. La procedura cartolare prevede che il dipendente possa effettuare la segnalazione compilando un modulo cartaceo (allegato al presente Regolamento) da inviare a mezzo servizio postale o tramite consegna diretta mediante raccomandata a mano al Responsabile della prevenzione della corruzione.
2. La documentazione deve essere inserita in due buste chiuse: una con i dati identificativi del segnalante (e con fotocopia del documento di riconoscimento) ed una con la segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata Responsabile prevenzione della corruzione".
3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione avrà cura di custodire in ambiente riservato e protetto la busta che contiene i dati identificativi del segnalante.
4. Al personale non dipendente della Fondazione (i collaboratori, i consulenti, e tutti i soggetti che a qualsiasi titolo svolgono attività all'interno della Fondazione) verranno garantite misure di tutela della riservatezza analoghe a quelle previste per i dipendenti.

Art.7 – Gestione delle segnalazioni

1. Le segnalazioni pervenute vengono prese in carico dal Responsabile della prevenzione della corruzione il quale, anche in collaborazione con la struttura interna che si occupa di anticorruzione e trasparenza amministrativa, effettua una prima istruttoria.
2. Se necessario, chiede chiarimenti e/o integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.
3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in caso di evidente e manifesta infondatezza della segnalazione, archivia il procedimento. In caso contrario, inoltra la segnalazione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, ovvero all'ANAC, qualora sia quest'ultima ad avere poteri sanzionatori, indicando che si tratta di whistleblowing. Oltre a ciò dovranno essere assunte dagli organi competenti eventuali determinazioni necessarie, al fine di eliminare o limitare l'eventuale danno ed altresì a porre in essere i provvedimenti ritenuti all'uopo più opportuni
4. Il Responsabile della prevenzione della corruzione comunica al segnalante, entro il termine di conclusione del procedimento, le risultanze dell'istruttoria e gli eventuali atti e attività conseguenti.

Art.8 - Tutela del Whistleblower.

1. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità. I dati relativi all'identità del segnalante vengono inviati al Responsabile della prevenzione della corruzione per gli adempimenti di competenza. La segnalazione non può essere anonima.
2. La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui alle norme dettate in materia.
3. L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, nemmeno nel corso di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, ogniqualvolta la contestazione di addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori, rispetto alla segnalazione.
4. Nella sola ipotesi in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare, si basi in tutto o in parte sulla segnalazione del dipendente comunale, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa, previa espressa autorizzazione del Responsabile della prevenzione della corruzione.
5. Gravano sul Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Responsabile di prevenzione della corruzione e gli eventuali componenti del gruppo di supporto. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.
6. Il dipendente che segnala condotte illecite non può essere assoggettato a procedimento

disciplinare o subire comunque conseguenze pregiudizievoli alle proprie condizioni di lavoro in ragione e/o in collegamento anche indiretto con tale segnalazione.

7. Nei confronti del Whistleblower, inoltre, non è consentita in ogni caso alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla sua segnalazione.
8. Quando una o più informazioni contenute nella segnalazione, che risultino significative ai fini della configurazione della fattispecie di illecito, siano riconosciute false, non fondate o inveritiere, nonché rese con colpa o dolo, da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per calunnia o diffamazione, pronunciata in sede penale ovvero alternativamente in sede di responsabilità civile ex art. 2043 c.c, le condizioni di tutela di cui al presente Regolamento cessano e divengono inapplicabili.
9. La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Art. 9 – Norme di rinvio e finali

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento valgono le disposizioni dello Statuto della Fondazione, del Codice Civile e delle leggi in materia.

Art. 10 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione della delibera del Consiglio di Gestione della Fondazione e dovrà essere pubblicato sul sito della Fondazione entro i sette giorni successivi.