



**PROCEDURA PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI
ILLECITI O IRREGOLARITÀ**

ai sensi della L. 179/2017, del D.Lgs. 24/2023 e del D.Lgs. 231/2001

PARTE INTEGRANTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/200

La nostra associazione ha da tempo previsto modalità di segnalazione, anche in forma anonima, di illeciti, o di possibili illeciti, che possono essere posti in essere all'interno del nostro ente. In particolare, trattasi della possibilità di effettuare una "soffiata" (il termine inglese "whistleblowing" significa "soffiare nel fischietto") od una "denuncia interna" ad un organismo dell'associazione deputato a raccogliere tali segnalazioni, ovvero una segnalazione esterna, una divulgazione pubblica, una denuncia all'autorità giudiziaria e/o contabile.

Poiché, dunque, la segnalazione può svolgere una funzione di prevenzione o di repressione di eventuali illeciti all'interno della associazione stessa, la normativa si preoccupa che "i segnalanti" vengano adeguatamente tutelati e non puniti o soggetti a ritorsioni per avere effettuato la segnalazione medesima. Ciò con i limiti più sotto indicati.

La normativa si applica con riferimento alla nostra associazione, alle sue Residenze Socio-Assistenziali ed al suo Liceo. Ogni riferimento alla "associazione", pertanto, deve intendersi effettuato anche alle RSA ed al Liceo.

Cosa è la "segnalazione"

Si tratta di una comunicazione contenente informazioni, compresi fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno dell'associazione con la quale la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico.

I soggetti che possono effettuare la segnalazione (i "segnalanti") e i soggetti che, nei limiti sotto evidenziati, godono della protezione della normativa "Whistleblowing"

- I lavoratori subordinati, i collaboratori, i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività all'interno dell'associazione
- I lavoratori subordinati, i collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi
- I liberi professionisti ed i consulenti che prestano la loro attività presso la associazione
- I volontari ed i tirocinanti – anche se non retribuiti – che prestano la loro attività presso l'associazione

La tutela dei suddetti segnalanti opera indipendentemente da quando la segnalazione viene effettuata (prima, durante o successivamente alla cessazione del rapporto giuridico con l'associazione)

- Gli associati, le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza
- I facilitatori (persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione)

Sono altresì tutelati:

- Le persone legate da uno stabile rapporto affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante, purché operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante stesso
- I colleghi di lavoro che abbiano un rapporto abituale e costante con il segnalante, purché operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante stesso
- Gli enti di proprietà del segnalante

Quali sono le violazioni che possono essere oggetto di segnalazione

È bene tenere presente che non tutte le violazioni (o presunte tali) che possono essere individuate sul luogo di lavoro possono costituire oggetto di segnalazione ai sensi della normativa "Whistleblowing". Sono, ad esempio, escluse le segnalazioni riguardanti i rapporti individuali di lavoro (in questo caso il referente sarà il diretto superiore) e la sicurezza nazionale. Le segnalazioni hanno ad oggetto le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e di gestione (per un elenco analitico si rimanda al contenuto del Modello di Organizzazione e Gestione di Associazione Monte Tabor ed al suddetto decreto legislativo); inoltre possono avere ad oggetto le violazioni che possano ledere gli interessi dell'Unione Europea e le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali. Sempre che, ovviamente, riscontrati all'interno dell'associazione. Per una più approfondita specificazione si rimanda anche al decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24.

Come ed a chi effettuare le segnalazioni

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Il destinatario delle segnalazioni designato dall'associazione ("canale di segnalazione interna") è l'avv.

Giuseppe Maggioni.

Le segnalazioni scritte – anche con modalità informatiche - possono essere nominative oppure in forma anonima. Possono essere effettuate in forma libera oppure compilando l'apposito modulo presente nella sezione "whistleblowing" nei siti dell'Associazione Monte Tabor, delle RSA e del Liceo.

Le segnalazioni scritte possono essere inoltrate all'avv. Giuseppe Maggioni a mezzo di plico chiuso - che dovrà contenere il suddetto modulo ovvero l'esposizione dei fatti ed i riferimenti del mittente salvo che il mittente intenda effettuare una segnalazione anonima - al seguente indirizzo: Via C. G. Merlo n. 3, 20122 Milano, oppure possono essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato alle segnalazioni e la cui lettura è riservata all'avv. Giuseppe Maggioni: whistleblowing@associazionemontetabor.it

Le segnalazioni orali potranno essere effettuate al numero di telefono: 02.76004119 dell'avv. Giuseppe Maggioni in orario di ufficio. Sarà possibile richiedere la fissazione di un incontro. Nel caso di segnalazione orale, verrà steso il relativo verbale con il resoconto della segnalazione. Il segnalante avrà diritto di verificare, rettificare e confermare il verbale medesimo mediante la propria sottoscrizione.

I passaggi successivi alla segnalazione

Il segnalante avrà diritto di ricevere dal canale interno di segnalazione un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il canale interno di segnalazione può richiedere, se necessario, integrazioni al segnalante (sempre nel caso di segnalazione nominativa), mantiene le interlocuzioni con il segnalante e fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La segnalazione "esterna"

Il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 ha introdotto la possibilità di effettuare una segnalazione "esterna". Il canale di segnalazione esterna è gestito dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna se ricorrono le seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Obbligo di riservatezza e trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati del segnalante verrà effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, del decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 51 e secondo la normativa di volta in volta vigente.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Si applica l'art. 12 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Divulgazioni Pubbliche

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle protezioni previste dalla legge, in particolare dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del decreto e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del decreto in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Divieto di ritorsione

I segnalanti come sopra definiti e gli altri soggetti a tutela non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati i sensi della legge nei confronti dei segnalanti si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del citato decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che possono costituire ritorsioni:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, fatte salve le disposizioni di legge, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi di legge

Ricorrendo tali presupposti, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Misure di protezione a tutela del segnalante

Le misure di protezione si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nel loro ambito oggettivo;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa.

Ciò vale anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Sistema sanzionatorio

Nei casi di violazione della normativa "Whistleblowing", il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 prevede che a carico del responsabile, fermi restando gli autonomi profili di responsabilità civile e penale, siano applicate sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC (art. 21), nonché sanzioni disciplinari, queste ultime da adottare a cura del datore di lavoro per violazioni riconducibili alle condotte illecite del proprio personale dipendente (art. 16, comma 3).

In particolare, l'ANAC applica al soggetto responsabile della violazione le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- Da € 10.000,00 a € 50.000,00 nei confronti del soggetto che ha commesso ritorsioni (si rinvia a tal proposito al precedente paragrafo "Divieto di ritorsione" nonché all'art. 17 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023) nonché del soggetto che ha ostacolato o ha tentato di ostacolare la segnalazione nonché del soggetto che ha violato l'obbligo di riservatezza di cui al precedente paragrafo "obbligo di riservatezza e trattamento dei dati personali" ed all'art. 12 del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023;
- Da € 500,00 a € 2.500,00 nei confronti del soggetto segnalante, nel caso in cui lo stesso sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Inoltre, le condotte di cui sopra costituiscono illeciti rilevanti anche sotto il profilo disciplinare se tenute da personale dipendente, per tale intendendosi i soggetti che operano in regime di subordinazione e nei confronti dei quali, siccome responsabili della violazione, possono essere irrogate dal datore di lavoro sanzioni disciplinari.

Su tali presupposti, la nostra associazione adotta un sistema sanzionatorio che prevede l'applicazione di provvedimenti disciplinari in conformità dell'art. 7 della legge n. 300 del 20 marzo 1970 e nel rispetto delle procedure stabilite da tale norma (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie osservazioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato), nonché del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto in essere con il dipendente.

A tale proposito, si evidenzia che la nostra associazione applica ai lavoratori ed alle lavoratrici, a seconda della professione, del ruolo e della funzione ricoperti e svolti nelle varie strutture gestite: (i) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dei settori socioassistenziale, socio-sanitario ed educativo UNEBA, (ii) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente *non medico* delle strutture sanitarie associate all'AIOP e all'ARIS, (iii) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale *medico* dipendente dalle strutture sanitarie associate all'AIOP e all'ARIS e (iv) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le scuole private religiose AGIDAE.

Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali richiamata dall'art. 1, comma 4, del decreto legislativo 10 marzo 2023 n°24 e nel quadro di un'armonizzazione dei codici disciplinari contenuti nei CCNL appena richiamati, cui si fa rinvio, la nostra associazione in caso di violazione della normativa "Whistleblowing" adotta nei confronti dei soggetti responsabili i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. biasimo/richiamo verbale;
2. biasimo/richiamo scritto;
3. multa fino a tre ore di retribuzione (per i dipendenti cui è applicato il CCNL UNEBA o il CCNL personale non medico AIOP-ARIS o il CCNL AGIDAE) e sino a quattro ore di retribuzione (per i dipendenti cui è applicato il CCNL personale medico AIOP-ARIS);

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni (per i dipendenti cui è applicato il CCNL AGIDAE) e fino a dieci giorni (per i dipendenti cui è applicato il CCNL UNEBA o il CCNL personale non medico AIOP-ARIS o il CCNL personale medico AIOP-ARIS);
5. licenziamento con preavviso (per i dipendenti cui è applicato il CCNL AGIDAE);
6. licenziamento disciplinare senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascun provvedimento sono determinati nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della violazione di volta in volta accertata.

In caso di violazioni punibili con la sanzione del licenziamento senza preavviso l'associazione può disporre la sospensione cautelare del dipendente nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al singolo rapporto.