



PROCEDURA SEGNALAZIONI DI ILLECITO WHISTLEBLOWING

(ART. 54-BIS, D.LGS. 165/2001)

PREMESSA

Fondazione Ordine Mauriziano, di seguito «Fondazione» o la «FOM», crede e favorisce l'utilizzo del *whistleblowing* quale fondamentale misura di prevenzione della corruzione e della “*maladministration*”, incoraggiando e tutelando tutti coloro che, nell'interesse all'integrità della Fondazione, intendano segnalare fatti illeciti, secondo i migliori modelli nazionali ed internazionali.

La presente Procedura ha ad oggetto la disciplina relativa alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di illeciti che possano, in vario modo, interessare FOM nonché la tutela degli autori della segnalazione in attuazione di quanto previsto dall'art. 54-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ad opera della l. n. 179/2017, e dalla Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28 aprile 2015, recante «*Linee guida in materia di tutela del dipendente che pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)*».

La finalità della presente Procedura è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito, con particolare riguardo a:

- a) i soggetti ai quali è consentito effettuare la segnalazione;
- b) l'oggetto, i contenuti e le modalità di effettuazione della segnalazione;
- c) le forme di tutela che devono essere garantite in favore del segnalante;
- d) i soggetti deputati a ricevere la segnalazione;
- e) le modalità di gestione della segnalazione;
- f) i termini procedurali;
- g) la trasmissione della segnalazione ai soggetti competenti;
- h) le responsabilità del segnalante e dei soggetti, in vario modo, coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione.

DEFINIZIONI

A.N.AC.	l'Autorità Nazionale AntiCorruzione, di cui all'art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante « <i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i> »
ILLECITO	la condotta, attiva e/o omissiva, oggetto di segnalazione
DPF	Dipartimento della Funzione Pubblica
PTPCT	il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di FOM
RPCT	il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di FOM, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne il procedimento fino alla trasmissione della segnalazione al soggetto competente

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dalla contrattazione collettiva applicabile verso il personale di FOM, in ogni caso, soggetto diverso dal RPCT laddove il procedimento disciplinare scaturisca dalla segnalazione <i>whistleblowing</i>
SEGNALAZIONE	la segnalazione redatta dal segnalante, reso identificabile, sulla base del modello allegato alla presente Procedura o comunque, se redatta in forma libera, contenente tutti i dati e le informazioni richieste nel medesimo modello allegato
SEGNALAZIONE ANONIMA	la denuncia di illeciti redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante
SEGNALANTE O WHISTLEBLOWER	il soggetto, interno o esterno a FOM, che segnala agli organi legittimati episodi di Illecito o altre ipotesi di irregolarità commesse ai danni degli interessi perseguiti da FOM

Art. 1

(Ambito di applicazione)

La presente Procedura si applica alle segnalazioni effettuate da:

- a) i dipendenti, in qualunque forma contrattuale, di FOM che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite;
- b) i collaboratori e i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi altro titolo, di FOM;
- c) i dipendenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo, degli appaltatori di lavori, servizi e forniture in rapporto con FOM.

1. La presente Procedura si applica nei soli casi in cui i soggetti di cui al precedente comma, con l'effettuare la segnalazione, rendano nota la propria identità nei confronti degli organi deputati alla ricezione della segnalazione.

2. Nel caso in cui il segnalante non renda nota la propria identità al soggetto ricevente si applica quanto previsto dalla presente Procedura in materia di segnalazioni anonime.

3. Le disposizioni contenute nella presente Procedura non esimono - in alcun modo - i soggetti che, rivestendo la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, sono gravati dell'obbligo di denuncia ai sensi di quanto previsto dall'art. 331 del codice di procedura penale e dagli artt. 361 e 362 del codice penale.

Art. 2

(Oggetto della segnalazione)

1. Rientrano tra le condotte illecite per le quali è possibile effettuare la segnalazione:

- a) l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (es., i reati di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- b) le situazioni in cui, nel corso dell'attività lavorativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- c) i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – emerga un malfunzionamento di FOM (cd. *“maladministration”*) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto di eventuali tempi procedurali, assunzioni

non trasparenti ovvero avvenute in aperta violazione della normativa vigente; irregolarità contabili; false dichiarazioni; violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, etc.).

Sotto il profilo del pregiudizio, la segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo, azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a FOM;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di FOM;
- suscettibili arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso FOM.

2. Il segnalante può segnalare le sole condotte illecite di cui al precedente comma del presente articolo delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione/consulenza con FOM, ed in particolare:

- a) le condotte illecite che abbia appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- b) le notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative ovvero di collaborazione, seppure in modo casuale.

3. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) di un dipendente di FOM presso altro Ente tenuto agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza, il dipendente medesimo potrà segnalare fatti illeciti accaduti in occasione del rapporto di lavoro con FOM al soggetto deputato a ricevere le segnalazioni presso l'Ente di destinazione oppure al RPCT di FOM.

Nel caso in cui la segnalazione sia effettuata da un dipendente di FOM proveniente da altro Ente soggetto agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e la segnalazione medesima abbia ad oggetto fatti illeciti accaduti durante il rapporto di lavoro instaurato con l'Ente di provenienza, FOM trasmetterà la segnalazione all'Ente di provenienza assicurando la riservatezza sulla identità del segnalante.

4. Ai fini della segnalazione non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificata una condotta illecita.

5. La segnalazione dovrà, in ogni caso, essere quanto più possibile circostanziata e contenere il maggior numero di elementi al fine di consentire agli organi competenti di effettuare le dovute verifiche.

6. Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame da parte di FOM, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o opinioni personali del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati.

Art. 3

(Disciplina della segnalazione anonima)

1. La segnalazione anonima è oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. FOM prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa sia adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

3. La segnalazione anonima è, in ogni caso, oggetto di esame preliminare, in via congiunta, da parte del RPCT e dell'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ove nominato.

4. In esito all'esame di cui al comma 3°, la segnalazione anonima è gestita dal RPCT, dall'Organismo di Vigilanza, ovvero congiuntamente, in base alle rispettive competenze e all'oggetto della segnalazione.

Art. 4

(Modalità per la effettuazione della segnalazione e soggetti deputati alla ricezione)

1. La segnalazione, anche se già trasmessa all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'A.N.AC., deve essere indirizzata al RPCT, utilizzando preferibilmente il modello di segnalazione allegato alla presente Procedura - reperibile sul sito web istituzionale di FOM, sezione "Fondazione Trasparente", "Altri contenuti", ricorrendo alternativamente alle seguenti modalità:

- a) in via telematica, tramite *e-mail*, da inviare alla casella di posta elettronica dedicata whistleblowing@ordinemauriziano.it;
- b) in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura "Riservata per il RPCT di Fondazione Ordine Mauriziano - Segnalazione Whistleblowing", da spedire al seguente indirizzo: Fondazione Ordine Mauriziano c/o Palazzina di Caccia di Stupinigi – piazza Principe Amedeo 7 – 10042 Nichelino (TO).

2. Qualora la segnalazione riguardi il RPCT o un componente del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni *whistleblowing*, il segnalante può inviare la segnalazione direttamente all'A.N.AC. Le indicazioni operative per la registrazione al sistema dedicato nonché i termini e le regole tecniche per la trasmissione della segnalazione all'A.N.AC. sono reperibili sul sito: www.anticorruzione.it.

3. Le segnalazioni *whistleblowing* di cui sopra ricevute da soggetti diversi dal RPCT devono essere tempestivamente e, comunque, entro 24 (ventiquattro) ore dalla ricezione, trasmesse a quest'ultimo, a pena di sanzione disciplinare.

Art. 5

(Riservatezza dell'identità del segnalante)

1. L'identità del segnalante non può essere rivelata.^[1]
2. Nell'ambito del **procedimento disciplinare** l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
3. Qualora la contestazione dell'illecito disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
4. Il Responsabile del procedimento disciplinare valuta, su istanza dell'incolpato, se ricorrono i presupposti in ordine alla necessità di conoscere l'identità del segnalante ai fini del diritto di difesa, dando adeguata motivazione della sua decisione sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego. Il Responsabile del procedimento disciplinare si pronuncia sull'istanza dell'incolpato entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione dell'istanza dell'incolpato.
5. È fatto divieto assoluto al RPCT e al gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di cui alla presente Procedura di rendere nota, in assenza di presupposti, l'identità del segnalante al Responsabile del procedimento disciplinare.
6. Nell'ambito del **procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.
7. Nell'ambito del **procedimento dinanzi alla Corte dei Conti**, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
8. Restano ferme le disposizioni di legge speciale che impongono che l'identità del segnalante debba essere rivelata esclusivamente alle Autorità procedenti (es.: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, etc.).
9. La segnalazione è, in ogni caso, sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e ss. della L. 7 agosto 1990, n. 241. Si applica quanto previsto, in materia di limitazione dei diritti dell'interessato, dall'art. 2-undecies, del D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Art. 6

(Ulteriori tutele in favore del segnalante)

1. Il dipendente di FOM che segnali al RPCT, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'A.N.AC. condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.
2. L'adozione di misure ritenute ritorsive di cui al precedente comma nei confronti del segnalante é comunicata in ogni caso all'A.N.AC. dall'interessato, dal RPCT o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative di FOM, ove esistenti. L'A.N.AC. informa il DFP della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
3. È a carico di FOM dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive - se ed in quanto accertate tali - adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.
4. Gli atti accertati discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.
5. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.
6. Le tutele del segnalante di cui alla presente Procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Art. 7

(Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale)

1. Nelle segnalazioni effettuate nel rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura nonché dell'art. 54-*bis*, del D.Lgs. 165/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle Pubbliche Amministrazioni, inclusa FOM, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile.
2. La disposizione di cui al precedente comma non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con FOM o la persona fisica interessata.
3. Quando notizie e documenti che sono comunicati al RPCT siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali previsti per l'effettuazione della segnalazione previsti dalla presente Procedura.

Art. 8

(Fasi del procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing*)

1. Il procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è composto dalle seguenti fasi:
 - a) ricezione e protocollazione della segnalazione;
 - b) valutazione preliminare della segnalazione;
 - c) trasmissione della segnalazione al soggetto competente.

Art. 9

(Fase di ricezione e protocollazione della segnalazione)

1. Il procedimento di gestione delle segnalazioni *whistleblowing* è avviato a seguito della ricezione della segnalazione.
2. Il RPCT, all'atto della ricezione della segnalazione o, comunque, entro 2 (due) giorni lavorativi dalla ricezione della medesima procede alla protocollazione, in registro appositamente dedicato, della segnalazione. Entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione, il RPCT procede:
 - a) ove non già precisato nell'istanza, alla corretta identificazione del segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo e tutti gli ulteriori dati ritenuti utili ai fini della valutazione preliminare della segnalazione;
 - b) alla separazione dei dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere gestita in forma anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi previsti dalla presente Procedura;
 - c) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante nonché alla conservazione della segnalazione e della documentazione a corredo in luogo segreto;
 - d) in caso di ricezione della segnalazione tramite e-mail, alla tempestiva trasmissione di apposita *e-mail* di "conferma di avvenuta ricezione" al segnalante con l'indicazione del numero di protocollo assegnato alla segnalazione e dei codici sostitutivi dell'identità del segnalante, sottolineando l'assoluta segretezza dei dati e il divieto della loro diffusione.
3. Il RPCT, nell'ambito delle attività di ricezione e gestione della segnalazione, può avvalersi - ove assolutamente necessario ed in via del tutto straordinaria, previa adozione delle dovute misure tecniche ed organizzative ai sensi della disciplina in materia di protezione dei dati personali - di un gruppo di lavoro dedicato, formato da dipendenti di FOM, da individuare con specifico atto di nomina del Consiglio di Amministrazione, su proposta del RPCT.
4. Non possono fare parte del gruppo di lavoro dedicato di cui al precedente comma i dipendenti di FOM che:
 - a) operano nelle aree a maggior rischio (es., Amministrazione, Appalti, etc.);
 - b) svolgono funzioni di supporto nell'ambito della gestione dei procedimenti disciplinari.
5. In capo al RPCT e a ciascun componente del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo grava l'obbligo di assoluta riservatezza sull'identità del segnalante. La rivelazione dell'identità del segnalante fuori dai casi previsti dalla presente Procedura costituisce grave illecito disciplinare.
6. Il RPCT e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo devono astenersi in caso di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale, e sono contestualmente tenuti a segnalare tale conflitto al Consiglio di Amministrazione.
7. Fermo restando quanto previsto con riferimento all'identità del segnalante, il RPCT e i componenti del gruppo di lavoro dedicato di cui al presente articolo mantengono riservati i contenuti della segnalazione durante l'intera fase di gestione della medesima.
8. I dati personali del segnalante e di tutti gli ulteriori soggetti coinvolti in conseguenza della segnalazione sono trattati nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy) e del Regolamento UE 2016/679.

Art. 10

(Fase di valutazione preliminare della segnalazione e attività di verifica del RPCT)

1. Il RPCT, anche avvalendosi del gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni, effettua una valutazione preliminare sui contenuti della segnalazione ricevuta al fine di:

- a) appurare la gravità e la rilevanza della condotta illecita imputata al segnalato;
 - b) ove necessario, svolgere attività di verifica e, comunque, chiedere al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione gli occorrendi chiarimenti e/o integrazioni, anche documentali, adottando le opportune cautele per garantire la riservatezza del segnalante;
 - c) identificare i soggetti terzi competenti all'adozione dei conseguenti provvedimenti.
2. Il RPCT svolge la propria attività di verifica in maniera tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti. Nel corso delle verifiche, il RPCT può chiedere il supporto delle funzioni istituzionali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento sia funzionale all'accertamento della segnalazione, assicurando la riservatezza e - laddove possibile - l'anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione.
3. Le strutture di FOM interessate dall'attività di verifica del RPCT garantiscono la massima e tempestiva collaborazione.
4. La metodologia da impiegare nello svolgimento delle attività di verifica è valutata di volta in volta, individuando la tecnica ritenuta più efficace, considerata la natura dell'evento sottostante alla violazione e le circostanze esistenti.
5. Le verifiche possono essere eseguite, a titolo esemplificativo, mediante: interviste, analisi documentale, ricerca di informazioni su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali nonché, ove ritenuta pertinente, della normativa in materia di indagini difensive.
6. In nessun caso sono consentite verifiche svolte in maniera lesiva della dignità e riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali e inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi.
7. Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare del RPCT, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il medesimo RPCT procede all'archiviazione della segnalazione medesima, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione di FOM e al segnalante.
8. La fase di valutazione preliminare deve concludersi, di norma, entro 20 (venti) giorni decorrenti dalla ricezione della segnalazione.

Art. 11

(Fase di trasmissione della segnalazione al soggetto competente)

1. Nel caso in cui, all'esito della valutazione preliminare di cui al comma 1 del precedente articolo, la segnalazione non sia ritenuta manifestamente infondata, il RPCT valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati e ai contenuti della segnalazione, a chi inoltrare la segnalazione medesima, individuando i destinatari tra i seguenti soggetti:
- a) se competente, il Dirigente della struttura di FOM alla quale è ascrivibile il fatto, e per i soli casi in cui non si ravvisino ipotesi di reato;
 - b) l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, nei soli casi in cui i fatti oggetto di segnalazione appaiano rilevanti ai sensi del medesimo Decreto, e/o comunque possano essere ricondotti a violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di FOM;
 - c) il Responsabile del procedimento disciplinare a carico dell'incolpato ai soli effetti dell'avvio del procedimento in questione;
 - d) l'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'A.N.AC, per i profili di rispettiva competenza;
 - e) il Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto di competenza rispetto alle misure ritorsive e/o discriminatorie eventualmente assunte in danno del segnalante.
2. In ogni caso, il RPCT provvede a comunicare l'esito della propria valutazione preliminare al Consiglio di Amministrazione, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della medesima FOM.

3. In caso di trasmissione della segnalazione al Responsabile del procedimento disciplinare, il RPCT trasmette solo i contenuti della segnalazione medesima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

4. Il Responsabile del procedimento disciplinare informa tempestivamente il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza a carico dell'incolpato.

5. In caso di trasmissione verso i soggetti di cui al comma 1, lett. d) il RPCT inoltra la segnalazione secondo le indicazioni diramate dall'A.N.AC., a mezzo posta elettronica certificata o lettera A.R., tramite plico chiuso, con indicazione della dicitura "Riservata – Segnalazione whistleblowing ex art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001".

6. Il RPCT, all'atto della trasmissione della segnalazione, invia al segnalante apposita comunicazione contenente l'indicazione dei soggetti verso i quali la segnalazione è stata trasmessa.

7. La trasmissione della segnalazione deve avvenire, di norma, entro 2 (due) giorni decorrenti dall'esaurimento della fase di valutazione preliminare della segnalazione.

Art. 12

(Notizie sullo stato della segnalazione)

1. Il segnalante può, in qualunque momento, chiedere informazioni al RPCT sullo stato di avanzamento del procedimento mediante l'invio di apposita richiesta con le modalità indicate dal RPCT medesimo.

2. Il RPCT risponde alla richiesta di informazioni di cui al precedente comma entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della richiesta medesima.

Art. 13

(Conservazione di dati e ulteriori misure di sicurezza)

1. Le segnalazioni pervenute e la documentazione a corredo delle medesime sono conservate, a cura del RPCT, presso i locali di FOM individuati dal RPCT, secondo periodicità prevista dalla legge, previa adozione di ogni opportuna cautela al fine di garantirne la massima riservatezza.

2. Salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, l'accesso ai dati inerenti alle segnalazioni é consentito esclusivamente al RPCT e agli eventuali componenti del gruppo di lavoro dedicato, previa autorizzazione del RPCT.

3. Il RPCT modifica la *password* di accesso alla casella di posta whistleblowing@ordinemauriziano.it periodicamente e comunque **ogni 3 (tre)** mesi.

Art. 14

(Analisi periodica delle informazioni in materia di whistleblowing)

1. Il RPCT, anche con il supporto del gruppo di lavoro dedicato alla gestione della segnalazioni, raccoglie e organizza, periodicamente ed in forma anonima, i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:

- a) identificare le aree di criticità di FOM sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
- b) introdurre nuove misure specifiche di prevenzione della corruzione e/o di fenomeni di *maladministration* secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

Art. 15

(Formazione e sensibilizzazione in materia di *whistleblowing*)

1. FOM garantisce a tutto il proprio personale dipendente la partecipazione a sessioni formative in materia di *whistleblowing* al fine di evidenziare l'importanza dello strumento, favorirne l'utilizzo e prevenire pratiche distorte.
2. FOM si riserva di intraprendere ogni ulteriore iniziativa di informatizzazione della gestione delle segnalazioni, anche ricorrendo a soluzioni messe a disposizione da A.N.AC., nonché di sensibilizzazione mediante gli ulteriori strumenti che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto (a titolo esemplificativo: eventi, articoli, studi, *newsletter* e portale internet, etc.).
3. Il RPCT invia a tutto il personale una comunicazione specifica in cui sono illustrate le finalità del *whistleblowing*, gli eventuali aggiornamenti di disciplina e gli estremi della presente Procedura esplicativa delle modalità operative di effettuazione delle segnalazioni.

Art. 16

(Adozione, entrata in vigore e revisione della Procedura)

1. La presente Procedura è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione di FOM ed entra in vigore a decorrere dalla data di esecutività della delibera medesima.
2. Eventuali revisioni o modifiche della presente Procedura sono approvate dal RPCT e adottate con Delibera del Consiglio di Amministrazione medesimo.

ALLEGATO

- 1) Modello per la Segnalazione *Whistleblowing*

SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

(art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.)

**Al Responsabile
della Prevenzione della Corruzione
e della Trasparenza
di Fondazione Ordine Mauriziano**

Il/la sottoscritto/a: _____

Nato/a a: _____ **Provincia di** _____

il _____ **Residente a:** _____

Provincia di _____ **via/piazza** _____ **n.** _____

telefono: _____

fax _____ **indirizzo e-mail:** _____

codice fiscale: _____

consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000

DICHIARA

ai fini sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/01 quanto segue:

DATI DEL SEGNALANTE	
Nome	
Cognome	
Codice Fiscale	
Qualifica servizio attuale	
Incarico (Ruolo) di servizio attuale	
Servizio / Struttura di servizio attuale	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato	

Servizio / Struttura di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Telefono	
Email	
Fax	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto cui è stata effettuata la segnalazione (es. Procura della Repubblica, Corte dei Conti, A.N.AC., etc.)	Data della segnalazione	Stato / Esito della segnalazione

DATI E INFORMAZIONI SULLA CONDOTTA ILLECITA	
Ente in cui si è verificato il fatto	
Periodo in cui si è verificato il fatto	
Data in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	
Soggetto che ha commesso il fatto Nome, cognome, qualifica <i>(possono essere inseriti più nomi)</i>	
Eventuali soggetti privati coinvolti	

Eventuali imprese coinvolte	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto <i>(Nome, cognome, qualifica, recapiti)</i>	
Area a cui può essere riferito il fatto	
Servizio cui può essere riferito il fatto	
Descrizione del fatto	
La condotta è illecita perché <i>(facoltativo)</i>	<p>penalmente rilevante;</p> <p>posta in essere in violazione del Codice Etico e/o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;</p> <p>idonea ad arrecare un pregiudizio patrimoniale a FOM;</p> <p>idonea ad arrecare un pregiudizio all'immagine di FOM;</p> <p>suscettibile di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente;</p> <p>suscettibile di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso FOM;</p> <p>altro</p> <p>[...]</p>

[Luogo e Data] _____, _____.

[Firma del dichiarante per esteso, leggibile]

Alla presente dichiarazione si allega:

- 1) Copia fotostatica del Documento di identità in corso di validità del dichiarante.
- 2) Eventuale documentazione a corredo della segnalazione.