

Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti della Fondazione I Pomeriggi Musicali, modifiche in adeguamento del D.Lgs. 24/2023

Art. 1 - Finalità e oggetto

1. Il presente Regolamento è emesso in attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, dell’art. 16 del Piano Triennale Anticorruzione nonché del Codice di Comportamento della Fondazione.
2. La finalità del presente Regolamento è di favorire nell’Ente la comprensione e la pratica della segnalazione di illeciti come atto di manifestazione di senso civico che può facilitare l’emersione di fatti corruttivi o comunque pregiudizievoli per la Fondazione
3. L’obiettivo specifico perseguito dal presente Regolamento è quello di fornire al dipendente che sia venuto a conoscenza di situazioni che prefigurano illeciti o fatti corruttivi – verificatisi all’interno dell’Ente - indicazioni sulle modalità di trasmissione delle segnalazioni.
4. La Fondazione tutela i dipendenti che segnalano illeciti garantendone l’anonimato fin dall’inizio della segnalazione e per tutto il corso del procedimento e facendo rispettare il divieto di discriminazioni nei loro confronti come prescritto dall’art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001 e nel rispetto degli aggiornamenti normativi di cui al **D.Lgs. 24/2023**.

Art. 2 - Definizione e contenuti delle segnalazioni di illeciti

1. Per segnalazione di illeciti si intende qualunque segnalazione avente come oggetto fatti, anche omissivi, contrari a leggi dello Stato, Statuto, Regolamenti e Codici della Fondazione, commessi da tutto il personale della Fondazione nell’esercizio delle proprie funzioni e degli incarichi assegnati. Le fattispecie da considerare come illeciti si estendono dunque oltre la rilevanza penale e comprendono anche azioni poste in essere in violazione del Codice Etico e di altre disposizioni normative, fatti suscettibili di arrecare pregiudizio al patrimonio o all’immagine dell’Ente.
2. Il soggetto che segnala illeciti deve essere in grado di fornire elementi circostanziati della situazione illecita pervenuta a sua conoscenza. Una segnalazione è ritenuta circostanziata se contiene, ove possibile, i seguenti elementi:
 - a. le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito della Fondazione;
 - b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi gli illeciti oggetto di segnalazione;
 - d. l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

Art. 3 - Canali e modalità per la segnalazione di illeciti

Per garantire il rispetto dei principi previsti a tutela del “whistleblower” la Fondazione ha messo a disposizione la piattaforma accessibile sul sito dell’Ente:

1. La piattaforma è utilizzabile tramite qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno della Fondazione azienda che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Assegnazione di un codice numerico di 16 cifre che il segnalante riceve al momento dell'inserimento e che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), dialogare ed eventualmente rispondere a richieste di chiarimenti o approfondimenti;

Compilazione di un questionario che può essere inviato in forma anonima (in tal caso la segnalazione sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata);

Ricezione e gestione della segnalazione strettamente confidenziale nei confronti del segnalante da parte del RPCT, secondo il Regolamento approvato dalla Fondazione

2. Oltre a tale canale primario di segnalazione, rappresentato dall'utilizzo della piattaforma, da ritenersi preferibile agli altri, la segnalazione può essere presentata anche secondo una delle seguenti modalità:
3.
 - a. inviando una comunicazione email attraverso il seguente indirizzo di posta elettronica whistleblowing@ipomeriggi.it;
 - b. inviando una lettera tramite posta ordinaria o interna, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Fondazione I POMERIGGI MUSICALI in Milano Via san Giovanni sul Muro, 2 con apposta sulla busta la dicitura "Riservata personale - non aprire".

In tali casi, l'identità del segnalante (se desumibile dal contenuto della comunicazione o da altri elementi che identifichino il mittente) sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui questa non sia opponibile per legge (come descritto ai successivi artt. 5 e 6)

Qualora la segnalazione dovesse essere trasmessa ad altre strutture, queste avranno cura di trasmettere la segnalazione all'indirizzo email sopra indicato o, in caso di documentazione arrivata via posta ordinaria/interna, di farla pervenire direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il D.Lgs. 23/2024 prevede la possibilità di effettuare una segnalazione esterna – mediante segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) – qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del 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 a quanto previsto dalla legge;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna 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.

Art. 4 - Gestione delle segnalazioni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione prende in esame le segnalazioni pervenute, entro **15** giorni dalla ricezione, dando corso alla fase istruttoria. In tale fase valuta la segnalazione, avvalendosi anche del supporto e della collaborazione delle competenti strutture. Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dal RPCT.

In tal caso al consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

Al termine della fase istruttoria il RPCT e **nel termine di tre mesi dalla presentazione della segnalazione**, fornisce l'aggiornamento al segnalante e agli altri eventuali soggetti deputati ad assumere i provvedimenti in merito.

Il RPCT può decidere di procedere secondo le seguenti ulteriori alternative:

- se le segnalazioni risultano essere non sufficientemente circostanziate, anche a seguito di verifiche preliminari, o hanno come oggetto fatti già verificati o archiviati, procede alla loro archiviazione;
- se le segnalazioni risultano essere sufficientemente circostanziate e non vi si ravvisi una manifesta infondatezza del fatto, le inoltra, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti terzi competenti, quali:
 - - a. il soggetto preposto ad assumere i provvedimenti di natura disciplinare;
 - b. l'Autorità Giudiziaria e l'ANAC, per i profili di rispettiva competenza.

4.1. Verifica della fondatezza della segnalazione

La segnalazione deve considerarsi fondata laddove sia intrinsecamente verosimile, supportata da evidenze documentali ovvero da altri riscontri probatori (quale, ad esempio, il riferimento preciso ad altri soggetti che possano confermarla).

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dal RPCT, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante (se non anonimo) e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Art. 5 - Tutela del *whistleblower* (Segnalante)

Gli obblighi di riservatezza per assicurare l'anonimato e la difesa contro eventuali discriminazioni costituiscono i due maggiori strumenti di tutela del dipendente che segnala illeciti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il personale che a qualsiasi titolo e in qualsiasi circostanza venga a conoscenza della segnalazione e del nome del dipendente che l'ha effettuata sono tenuti all'obbligo di riservatezza da quando la segnalazione risulta pervenuta secondo le modalità di cui all'art. 3, durante la sua gestione e nel corso dell'eventuale procedimento. Durante i procedimenti di accertamento degli illeciti avviati nei confronti delle persone accusate all'interno di una segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. L'identità può essere rivelata senza consenso nei casi in cui la conoscenza dell'identità del segnalante sia

indispensabile per la difesa della persona incolpata. Eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza da parte di qualunque soggetto a conoscenza dei contenuti e dell'autore della segnalazione sono oggetto di provvedimenti disciplinari.

I dipendenti che segnalano illeciti non possono essere oggetto di discriminazioni, essere sanzionati o licenziati per cause connesse alla denuncia effettuata. Il dipendente che ritiene di aver subito discriminazioni riconducibili alla sua segnalazione di illeciti deve farne comunicazione circostanziata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che assumerà i provvedimenti del caso.

Ai sensi dell'art 54-bis, comma 4, del D. Lgs n. 165/2001, la segnalazione inviata non può essere richiesta in visione ed è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e successivi della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione e/o di essere stato vittima di una condotta ritorsiva per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne immediata e circostanziata notizia al RPCT il quale provvederà agli opportuni approfondimenti nonché, ove ne ricorrano i presupposti, all'avvio dei procedimenti disciplinari in capo ai responsabili di tale condotta.

.

Art. 6 - Obbligo di riservatezza nella gestione della segnalazione

L'intero processo di gestione della segnalazione è improntato al rispetto dell'obbligo di riservatezza e ai principi delineati dagli artt. 12, 13 e 14 del D.Lgs. 24/2023.

In particolare:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- le segnalazioni, e la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre il termine di cinque anni decorrente dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- i dati personali che manifestamente non risultano utili al trattamento di una specifica segnalazione non possono essere raccolti e, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente;
- l'identità del Segnalante (al pari di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità), non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni; in ogni caso, le persone chiamate a trattare i dati personali acquisiti nel corso del processo di segnalazione devono essere espressamente designate e autorizzate ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento UE 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003;
- vi è l'obbligo di tutelare l'identità e la riservatezza delle persone coinvolte e delle persone menzionate dalla segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle stesse garanzie previste in favore del Segnalante;
- come previsto dalla legge, nell'ambito dei procedimenti disciplinari, ove l'addebito disciplinare sia fondato su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (anche se

conseguenti alla stessa), l'identità del Segnalante non può essere rivelata; tuttavia, qualora la contestazione sia fondata (in tutto o in parte), sulla segnalazione, e la conoscenza della persona del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini disciplinari solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità;

- il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni può essere effettuato esclusivamente da persone espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento UE 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003.

Art. 7 Responsabilità del segnalante

Il presente regolamento, al pari della disciplina in materia di *whistleblowing*, mira a tutela l'integrità della Fondazione e non può essere utilizzata per dare seguito a interessi o situazioni conflittuali che interessano il Segnalante.

Le segnalazioni pertanto devono essere effettuate in buona fede e in linea con lo spirito della Legge e del presente Regolamento.

Il dipendente non può effettuare segnalazioni basate su meri sospetti o voci, sia per non coinvolgere indebitamente terzi, sia al fine di evitare che vengano svolte attività istruttorie o ispettive inutili e dispendiose.

Resta altresì impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del dipendente che segnala illeciti nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura di cui al presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'Istituto oggetto del presente Regolamento.

Art. 8 Diritti del segnalato

Il presente Regolamento mira a garantire anche i diritti del Segnalato, il quale potrà esercitare i diritti previsti dagli artt. 15-22 del GDPR solo nei casi in cui il loro esercizio possa dar luogo ad un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante.

La riservatezza del Segnalato – salvo quanto necessario ai fini del compimento delle indagini interne – deve essere garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

In ogni caso, non appena emergono elementi obiettivi che suggeriscono che la Segnalazione è infondata o è stata presentata in malafede o con grave negligenza, sarà valutata l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante.

Art. 9 Visibilità del presente Regolamento

Il presente regolamento verrà esposto e reso visibile nei luoghi di lavoro mediante affissione in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

Il presente regolamento inoltre verrà pubblicato sul sito internet della Fondazione, sezione Amministrazione Trasparente :

<https://www.ipomeriggi.it/whistleblowing/> in modo da renderlo visibile anche alle persone che non frequentano abitualmente i locali della Fondazione.

10) Disposizioni di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa rinvio alle previsioni del D.Lgs. 24/2023 e successive modifiche e integrazioni.