

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E  
TUTELA DEL SEGNALANTE**

*Whistleblower (D.lgs. N. 24/2023)*

**Versione 01**

**20/12/2023**

## REVISIONI

Versione	0.1	Data	11/12/2023
Sintesi modifiche	Prima stesura		
Approvato e adottato da	Presidente e Vicepresidente FondER	il	11/12/2023

Versione	01	Data	20/12/2023
Sintesi modifiche	Nessuna		
Approvato e adottato da	Consiglio di Amministrazione FondER	il	20/12/2023

## Sommario

Titolo 1 – Parte Generale .....	5
Art. 1 - Quadro normativo di riferimento.....	5
Art. 2 - Oggetto e scopo.....	5
Titolo 2 – Indicazioni Operative.....	5
Art. 3 - Presentazione e gestione delle segnalazioni, denunce e divulgazioni pubbliche.....	5
Art. 4. - Il segnalante (Whistleblower).....	6
Art. 5 - Oggetto della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica .....	6
Art. 6 - Modalità di effettuazione delle segnalazioni .....	7
Art. 7 - Gestione delle segnalazioni .....	8
Art. 8 -Protezione del segnalante e sanzioni nei confronti di chi viola le misure di protezione .....	9
Art. 9 - La segnalazione esterna all'ANAC e la divulgazione pubblica .....	12
Titolo II - Disposizioni Finali.....	13
Art. 10 - Fonti di riferimento.....	13
Art. 11 - Distribuzione e divulgazione.....	14
Art. 12 – Entrata in vigore del presente regolamento .....	14



## TITOLO 1 – PARTE GENERALE

### Art. 1 - Quadro normativo di riferimento

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie illecite, nota nei paesi anglosassoni con il termine di *whistleblowing*.

Con il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Con l'adozione del presente Regolamento, l'associazione Fondo Enti Religiosi, con sede legale in Roma, via Via V. Bellini, 10 C.F. 97390460588 (di seguito per brevità FONDER) ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dall'ANAC con la recente delibera n°311 del 12 luglio 2023.

### Art. 2 - Oggetto e scopo

Il presente Regolamento descrive le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni nell'ambito dell'attività di FONDER inerenti alla violazione del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali a protezione delle persone segnalanti ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (in seguito "Direttiva") e il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in seguito "D.lgs. n. 24/2023").

Le previsioni del presente Regolamento sono parte integrante del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e del sistema di Prevenzione della Corruzione ai sensi della Legge n. 190/12.

## TITOLO 2 – INDICAZIONI OPERATIVE

### Art. 3 - Presentazione e gestione delle segnalazioni, denunce e divulgazioni pubbliche

Le previsioni del D.lgs. n. 24/2023, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, hanno introdotto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Possono, infatti, essere presentate le segnalazioni con le seguenti modalità:

1. attraverso appositi "canali interni" istituiti da FONDER di cui al presente Regolamento;

2. attraverso il “canale esterno” rappresentato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (in seguito “ANAC”): è accordata preferenza ai canali interni di segnalazione in quanto, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal Legislatore, i segnalanti possono fare ricorso al “canale esterno” attivato presso ANAC;
3. attraverso la divulgazione pubblica. Anche in tal caso è necessario che ricorrano particolari condizioni al fine di non incorrere nel reato di diffamazione.

Resta fermo il dovere del segnalante di effettuare una denuncia all’Autorità Giudiziaria nei casi in cui il diritto dell’Unione o nazionale impongano al segnalante stesso di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, per esempio nell’ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

#### **Art. 4. - Il segnalante (Whistleblower)**

L’ambito soggettivo di applicazione della disciplina prevista dal D.lgs. n. 24/2023 ricomprende tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con FONDER, pur se privi della qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno) e coloro che ancora non abbiano un rapporto giuridico con l’Ente (ad esempio in fase di trattative precontrattuali), nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova.

Il segnalante (c.d. “Whistleblower”) coincide dunque con la persona fisica che effettua una segnalazione.

#### **Art. 5 - Oggetto della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica**

Oggetto di segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica possono essere le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali e dell’Unione Europea, ed in particolare le informazioni sulle violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’Ente.

A titolo esemplificativo le segnalazioni possono avere ad oggetto:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/2001;
2. violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall’Ente;
3. illeciti derivanti da norme dell’Unione o nazionali, tra i quali in particolare quelli in materia di:
  - a. appalti pubblici;
  - b. servizi prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo;
  - c. sicurezza e conformità dei prodotti;
  - d. sicurezza dei trasposti;
  - e. tutela dell’ambiente;
  - f. radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - g. sicurezza degli alimenti e dei mangimi, e salute e benessere degli animali;
  - h. salute pubblica, protezione dei consumatori;
  - i. tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell’Unione.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Non sono ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività che non comportino la violazione di disposizioni normative nazionali o europee.

### Art. 6 - Modalità di effettuazione delle segnalazioni

Lo strumento che il Legislatore ha indicato in via privilegiata per l'inoltro delle segnalazioni è il canale interno.

Questo genere di segnalazioni può essere effettuato con modalità informatica;

Al fine di ricevere le segnalazioni, FOND.E.R. ha creato due indirizzi e-mail dedicati (uno di posta ordinaria e uno di posta certificata):

- **whistleblower@fonder.it**
- **whistleblower.fonder@pec.it**

Il Legale Rappresentante nomina:

- l'Istruttore, ovvero la figura preposta per la gestione della segnalazione e della definizione dell'istruttoria (il Presidente dell'OdV). L'Istruttore ha accesso esclusivo alle caselle di posta elettronica dedicate;
- il Custode dell'Identità, ovvero il responsabile dell'autorizzazione per l'accesso ai dati identificativi dei segnalanti (il Legale Rappresentante);

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta scrivendo esclusivamente all'indirizzo e-mail dedicato e deve necessariamente riportare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, la descrizione del fatto e le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati oltretutto l'identità del *whistleblower*;
- la segnalazione viene ricevuta dall'Istruttore, e successivamente inviata al Custode dell'Identità, che gestirà la segnalazione mantenendo il dovere di riservatezza e protezione nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni anonime.

La tutela dell'anonimato e della riservatezza del procedimento è garantita in ogni circostanza.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi la persona del Legale Rappresentante, al fine di garantire l'anonimato del segnalante, quest'ultimo invierà la segnalazione al DPO (Data Protection Officer), all'indirizzo dedicato **privacy@fonder.it**, il quale, solo in questo caso, svolgerà la funzione di Custode dell'Identità.

Qualora la segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato alla gestione della segnalazione, essa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione venga presentata da un dipendente al proprio superiore gerarchico, tale segnalazione non può essere considerata di *whistleblowing* e quindi il segnalante non potrà beneficiare della protezione disposta dal D.lgs. n. 24/2023.

### Art. 7 - Gestione delle segnalazioni

Il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni è l'Istruttore. L'Istruttore riceve il messaggio via e-mail contenente la segnalazione.

L'Istruttore esamina tempestivamente il contenuto della segnalazione e della documentazione eventualmente ricevuta; ne valuta il contenuto verificando innanzitutto la sua pertinenza con le attività inerenti alla prevenzione della corruzione e la trasparenza.

L'Istruttore verifica la possibilità di trasmettere il contenuto della segnalazione all'Organismo di Vigilanza (OdV) affinché esso valuti se i fatti denunciati possano rivestire rilevanza per la prevenzione di reati ai sensi del D.lgs. N. 231/01, ferma restando la tutela della riservatezza del segnalante.

Per verificare la fondatezza della segnalazione l'Istruttore può chiedere al segnalante approfondimenti o ulteriori informazioni.

L'Istruttore può svolgere le verifiche di sua competenza, all'esito delle quali, ove emerga l'infondatezza della segnalazione ovvero l'insufficienza degli elementi di fatto segnalati per procedere, ne dispone l'archiviazione.

L'Istruttore procede all'archiviazione delle segnalazioni nei casi di:

- a) manifesta mancanza di violazioni di norme nazionali o comunitarie;
- b) manifesta incompetenza di FOND.E.R. sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- e) intervento di FOND.E.R. non più attuale;
- f) finalità palesemente emulativa;
- g) accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- h) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte censurabili;
- i) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

All'esito delle attività svolte, ove emerga la necessità di adottare provvedimenti atti a reprimere condotte contrarie alle disposizioni vigenti o prevenire altre violazioni, l'Istruttore trasmette alla funzione competente un resoconto dei fatti accertati. È fatta salva la facoltà o il dovere di denuncia all'Autorità Giudiziaria nei casi previsti dalla legge.

Il Legale Rappresentante, o la diversa funzione aziendale a ciò deputata, adotta, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, le iniziative necessarie ad assicurare l'applicazione di sanzioni proporzionali ed eque rispetto ai fatti accertati, tenendo conto di quanto previsto dal Codice Etico Comportamentale, dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dai contratti collettivi e individuali di lavoro vigenti, dal Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. n.



231/01 e da eventuali accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati. All'esito dell'istruttoria, l'Istruttore fornisce un riscontro alla segnalazione, dando conto delle misure previste o adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata.

La persona segnalante va informata dell'esito della segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

## Art. 8 - Protezione del segnalante e sanzioni nei confronti di chi viola le misure di protezione

Le disposizioni vigenti prevedono un sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni - tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il sistema di protezione previsto dal D.lgs. n. 24/2023 si compone dei seguenti tipi di tutela:

- I.** la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione venga effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

La Legge prevede espressamente due casi nei quali, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
  - nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- II.** la tutela da eventuali misure ritorsive adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione.

Le norme vigenti prevedono, a tutela del *whistleblower*, il divieto di ritorsione definita come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*. La ritorsione può consistere sia in atti o provvedimenti ma anche

in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati.

Sono considerati atti che possono avere natura ritorsiva, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli di seguito indicati:

- a. licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b. retrocessione di grado o mancata promozione;
- c. mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d. sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. note di demerito o referenze negative;
- f. adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h. discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i. 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;
- j. mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- m. conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono incluse nella disciplina di protezione anche le ritorsioni “solo tentate o minacciate”.

È opportuno sottolineare che la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

**III.** le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.

Il segnalante non è perseguibile per i reati di seguito indicati nei casi di diffusione di informazioni protetta dalla normativa sul *whistleblowing*:

- Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- Rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- Rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- Violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- Violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- Violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;

- Rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La scriminante opera solo nei casi in cui ricorrano due condizioni:

- a. occorre che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona segnalante, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, *gossip*, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- b. occorre inoltre che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dalle disposizioni vigenti (D.lgs. n. 24/2023) al fine di poter beneficiare delle tutele (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate dalla Legge).

L'esclusione della responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, si estende anche ai comportamenti, gli atti o le omissioni se collegati alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e strettamente necessari a rivelare la violazione.

**IV.** le misure di sostegno da parte di enti del Terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

È prevista la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante. In particolare, tali enti, inseriti in un apposito elenco che verrà pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea;
- sui diritti della persona coinvolta.

**V.** il divieto di rinunce e transazioni.

La Legge prevede che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che abbiano per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla normativa sul whistleblowing non siano valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all' art. 2113, co.4, del Codice civile (vale a dire davanti al giudice, in sede sindacale, ecc.).

**Le misure adottate per assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante.**

Il Legale Rappresentante in qualità di Custode dell'Identità garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione. Viene svelata l'identità all'Istruttore solamente nel caso in cui questi ne faccia richiesta per poter dar seguito all'istruttoria, qualora circostanziata e fondata; per poter accedere all'identità del segnalante l'Istruttore deve ottenere dal Custode dell'Identità l'autorizzazione all'accesso ai dati identificativi dei segnalanti.

In ogni caso l'Istruttore garantisce la segretezza dell'identità del segnalante secondo le vigenti previsioni normative.

**L'ambito soggettivo di protezione.**

Le misure di protezione si applicano al segnalante, in caso di segnalazioni interne (dirette a FONDER) o divulgazione pubblica delle violazioni, che deve rientrare tra i soggetti previsti dall'art.3 del D.lgs. n. 24/2023 (ad es. lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, liberi professionisti, azionisti, volontari, tirocinanti, amministratori, sindaci, revisori e altri soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza).

**Art. 9 - La segnalazione esterna all'ANAC e la divulgazione pubblica**

Oltre alle segnalazioni interne la normativa vigente disciplina ulteriori modalità di segnalazione attraverso il c.d. canale esterno (vale a dire l'ANAC) e la divulgazione pubblica. La possibilità di accedere a tali canali di segnalazione è vincolata alla sussistenza di precise condizioni indicate dal Legislatore (in caso di mancata riscontro dal canale "interno").

**Le segnalazioni "esterne" all'ANAC.**

Le segnalazioni inviate direttamente all'ANAC (attraverso il c.d. "canale esterno") vengono gestite, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'accesso al "canale esterno" presso ANAC è consentito esclusivamente al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal Legislatore.

In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se al momento della sua presentazione:

1. il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo presso l'Ente interessato dalla segnalazione;
2. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati nell'arco temporale di 90 gg.

**La divulgazione pubblica.**

Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

**Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica:**

- 1) nel caso in cui ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) nel caso in cui la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;

- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

## TITOLO II - DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 10 - Fonti di riferimento

Il presente regolamento è predisposto ai sensi del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. n. 231/01 adottato da FONDER ed in conformità alle disposizioni vigenti in materia ed altre fonti, di seguito richiamate:

13

- legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»;
- legge 30 novembre 2017, n. 179 «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»;
- delibera ANAC del 9 giugno 2021, n. 469 recante «Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)»;
- direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (Decreto whistleblowing)»;
- regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE», e successive modifiche;
- linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali/procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne (Approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023);
- Codice Etico Comportamentale;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

### **Art. 11 - Distribuzione e divulgazione**

Il presente regolamento è consultabile attraverso il sito web di FOND.E.R. al seguente link:  
<https://www.fonder.it/trasparenza/>

FOND.E.R. promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione e newsletter) per divulgare le finalità di FOND.E.R. del *whistleblowing* e la procedura per il suo utilizzo.

### **Art. 12 – Entrata in vigore del presente regolamento**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno dopo l’approvazione da parte del C.d.A.