



CIRCOLARE

Lo scorso 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2017 più comunemente nota come **"legge whistleblowing"** con l'obiettivo di rafforzare i meccanismi a tutela dei dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa o di cui abbiano fondato sospetto, sia nel settore pubblico che privato.

La predetta legge ha infatti modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 disponendo quanto segue "2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. 2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. 2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Fondazione Festival Pucciniano sta aggiornando il proprio Modello di Organizzazione e Gestione ed il proprio Sistema Disciplinare 231, per adeguarlo alla normativa in questione. In particolare, nel Sistema Disciplinare verrà aggiunto il nuovo cap. 4.5., intitolato: "Le nuove sanzioni in materia di whistleblowing".

La Fondazione ha, inoltre, adottato una specifica procedura per le segnalazioni di illeciti/violazioni del Modello Organizzativo ("*Whistleblowing Policy*"), visibile in bacheca e sul sito www.puccinifestival.it a cui si rinvia:

pdv@puccinifestival.it;

mariella.maufredi@puccinifestival.it(RPCT).

Le suddette modalità di comunicazione intendono garantire ai segnalanti la massima riservatezza.

Si precisa che sono escluse dal procedimento in argomento le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi.

Il Direttore Generale
Franco Moretti

Fondazione Festival Pucciniano

Gran Teatro all'Aperto Giacomo Puccini, via delle Torbiere, 55049 Torre del Lago Puccini (Lu)

Tel.: +39 0584 350567 • Fax: +39 0584 341657

Internet: www.puccinifestival.it • email: affari generali@puccinifestival.it