





**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE
EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI
("WHISTLEBLOWING")**

| | |
|--|--|
| <p>Il responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Per la trasparenza Dott.ssa Carla Papetti</p>  | <p>Approvato dall'Amministratore Unico in data 31/01/2018</p>  |
|--|--|

1. Inquadramento normativo

Il presente regolamento, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale, si inserisce nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità di Somma Patrimonio e Servizi S.r.l. (di seguito Spes S.r.l.) Come noto, la legge 30 novembre 2017 n.179 ha modificato l'art.54 bis del D.lgs. n.165/2001 e ha integrato l'art.6 del D.Lgs n231/2001, consolidando alcuni principi fondamentali dell'istituto del whistleblowing introdotto dall'art. 1, comma 51 della legge 190/2012 e rinviando a successive apposite Linee guida di Anac la definizione delle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

La novità normativa inerisce, infatti, aspetti attinenti il rafforzamento della tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti e sanziona i responsabili di atti discriminatori, misure ritorsive, quali ad esempio il demansionamento, il trasferimento e il licenziamento, posti in essere dall'Ente nei confronti del dipendente a motivo della segnalazione medesima.

Per effetto della novità introdotta dalla L. n. 179/2017 citata, la disciplina dettata per il dipendente si estende anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opera a favore dell'Amministrazione.

Spes s.r.l., nella propria qualità di ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art.2359 c.c., intende ivi conformarsi alle suddette prescrizioni normative nonché agli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione e da ANAC.

2. Definizioni di whistleblowing e di whistleblower

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che, in ambito aziendale, riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

3. Principi generali e scopo del regolamento

Con il presente Regolamento Somma Patrimonio e Servizi intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("RPCT"), figura identificata da ANAC quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente Regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime, rilevato che il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

4. Contenuto e oggetto della segnalazione

Il contenuto della segnalazione

1. Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

2. A tale scopo, la segnalazione deve di norma contenere gli elementi di seguito indicati:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/posizione/funzione svolta nell'ambito della società
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il modulo deve sempre essere utilizzato per effettuare ciascuna segnalazione (all.1)

Oggetto della segnalazione

La nuova formulazione dell'art.54-bis del d.lgs. 165/2001 conferma la previsione secondo la quale il dipendente possa segnalare le "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro", ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria società o comunque relativi ad essa.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nelle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) adottate con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale ("Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione"), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.1/2013 e, soprattutto nel Piano nazionale anticorruzione, volti a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

5. Segnalazioni anonime

La tutela dell'anonimato, prevista dalla legge n. 190/2012 s.m.i., non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Il RPCT prenderà in considerazione le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e relazionato a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

6. Verifica di fondatezza della segnalazione

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il Responsabile procederà alla verbalizzazione a meri fini interni degli eventuali incontri. Tale documentazione non sarà protocollata e verrà conservata a cura del RPCT.

2. Qualora la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

a) inoltrare la segnalazione all’Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all’ANAC per i profili di rispettiva competenza;

b) comunicare la segnalazione all’Amministratore Unico. Nel caso la segnalazione riguardi l’A.U. comunicare la segnalazione al Comune di Somma Lombardo nella persona dell’RPCT del Comune e del Sindaco, quale socio unico e amministrazione controllante competente per l’acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;

c) inoltrare la segnalazione al Responsabile del personale per i profili di responsabilità disciplinare;

3. Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti di cui lettere b) e c) del precedente comma, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.

4. La trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l’ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell’articolo 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 come sostituito dalla Legge n. 179/2017.

7. Forme di tutela del whistleblower

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell’articolo 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l’anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, amministrative, ispezioni di organi di controllo), l’identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere estratta dal sistema unicamente dal RPCT. Per effetto dell’art. 1, comma 3 della Legge n.179/2017 citata, l’obbligo di segretezza dell’identità del segnalante viene meno solo se “la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato.”

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

2. Per quanto concerne, in particolare, l’ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l’identità del segnalante può essere rivelata all’incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

3. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

4. La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'articolo 24, comma 1, lett. a), della succitata legge.

5. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione. Non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

6. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di Spes srl. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPCT o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT stesso che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- Responsabile Risorse Umane che valuterà tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Amministratore Unico;
- alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;

7. Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'Autorità Giudiziaria competente o di notificare personalmente l'Organismo di Vigilanza della Società.

8. Responsabilità del whistleblower

1. Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile.

2. Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

9. Iter delle segnalazioni

1. I dipendenti possono effettuare le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive compilando il modulo allegato (allegato 1) che viene reso disponibile sul sito istituzionale di Spes srl nella sezione amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/regolamenti.
2. I dati della segnalazione saranno scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al RPCT, il quale riceverà una comunicazione della sua avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio).
3. L'identità del segnalante sarà conosciuta sol dal RPCT che ne garantirà la riservatezza.
4. Il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, avendo cura di secretare i dati identificativi del segnalante per tutta la durata del procedimento, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.
5. Il RPCT sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà comunque notizia al segnalante. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione.
6. La valutazione del RPCT dovrà concludersi entro il termine di 90 (novanta) giorni dalla ricezione della segnalazione. Tutta la documentazione relativa all'istruttoria sarà archiviata a cura del RPCT, con le modalità atte a garantirne la riservatezza, per un periodo di 5 (cinque) anni.
7. Il RPCT provvede a rispondere, in ogni caso, entro la scadenza dei termini previsti per la conclusione dell'istruttoria. Resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente.

10. Attività del RPCT

1. Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.
2. Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 s.m.i., con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.
3. Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

12. Segnalazione all'ANAC

1. L'ANAC è comunque competente a ricevere, ai sensi dell'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 s.m.i. e dell'articolo 19, comma 5, della legge 11 agosto 2014, n. 114 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari»), segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.
2. È perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante.
3. ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.
4. Le segnalazioni, potranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica ordinaria (PEO) ANAC whistleblowing@anticorruzione oppure, come da comunicazione Anac del 15/01/2019, accedendo all'applicazione informatica "Whistleblower".

Somma L.do, 31 gennaio 2019

L'amministratore Unico
Dott. Andrea Gambini

