

Procedura "Tutela del Whistleblower"

Responsabile:

Responsabile Prevenzione Corruzione

Riferimenti normativi:

DPR 633/1972
DPR 917/1986
DL 83/2012 conv. in L. 134/2012
D.Lgs. 231/2001
L. 190/2012
L. 30.11.2017 n. 179

	Manuale delle Procedure Interne “Tutela del Whistleblower”	Procedura 35
		Data di validità:

INDICE

1 Scopo.....	pag.3
2 Disposizioni normative di riferimento	pag.3
2 Campo di applicazione.....	pag.4
3 Forme di tutela del Whistleblower.....	pag.6
4 Flowchart.....	pag.8

1 Scopo

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione prevista dal *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione* della Ges.A.P. S.p.A.

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità, commesse ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (*whistleblowing*), è un **atto di manifestazione di senso civico**, attraverso la quale il *whistleblower* (denunciante) contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli all'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

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

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente, oltre che di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali ad esempio dubbi ed incertezze sulla procedura da seguire oltre che i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, lo scopo perseguito dal presente protocollo è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

2 Disposizioni normative di riferimento

L'art. 1 Comma 51 della Legge n. 190/2012 (c.d. Legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D. Lgs. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come **Whistleblowing**.

La tutela del *whistleblower* è stata ulteriormente rivisitata e rafforzata con la legge n. 179/2017 recante "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".

3 Campo di applicazione

Nella segnalazione, il *whistleblower* deve indicare tutti i possibili elementi a sua diretta conoscenza affinché gli uffici competenti possano procedere alle dovute verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) Eventuale generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Gesap;

- 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;
- d) Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in ordine ai fatti oggetto di segnalazione;
- f) L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione della Società all'indirizzo rpc@gesap.it al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la sua annotazione in apposito registro, nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

La segnalazione può essere presentata all'RPC anche con le seguenti modalità:

- Mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato rpc@gesap.it.
- In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge;
- A mezzo del servizio postale o tramite posta riservata interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate come sopra, **non verranno prese in considerazione** nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in esame per ulteriori verifiche, se afferenti fatti di particolare gravità e se adeguatamente dettagliate e circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti e delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione 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 possano riferire in merito ai fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Polizia, Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando dei Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate, ...). Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, dovrà provvedere:

	Manuale delle Procedure Interne “Tutela del Whistleblower”	Procedura 35 Data di validità:
---	---	--

- a) A presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) A comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché lo stesso provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) Alla Direzione Risorse Umane e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'amministrazione;
- d) Appropriata informativa deve essere altresì condotta nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza.

4 **Forme di tutela del Whistleblower**

A) Obblighi di riservatezza sulla identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

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'art. 2043 del codice civile (risarcimento per fatto illecito) nonché nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; pertanto coloro che 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.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare ed all'incolpato solo nei casi in cui:

- Vi sia l'espresso consenso del segnalante;
- La contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e/o la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 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'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Ai sensi della menzionata Legge n. 179/2017, nei confronti del dipendente che, nell'interesse della Società, effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita 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 sanzioni, trasferimenti, demansionamenti, licenziamento o azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro nonché ogni altra forma di ritorsione che comporti effetti negativi sulle condizioni di lavoro del dipendente.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui il segnalante ed il denunciato siano entrambi dipendenti dell'amministrazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, procede a segnalare l'ipotesi di discriminazione al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, nonché ad attivare – se del caso - le ulteriori segnalazioni alle autorità competenti, secondo normativa vigente.

Il Responsabile della struttura valuta 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.

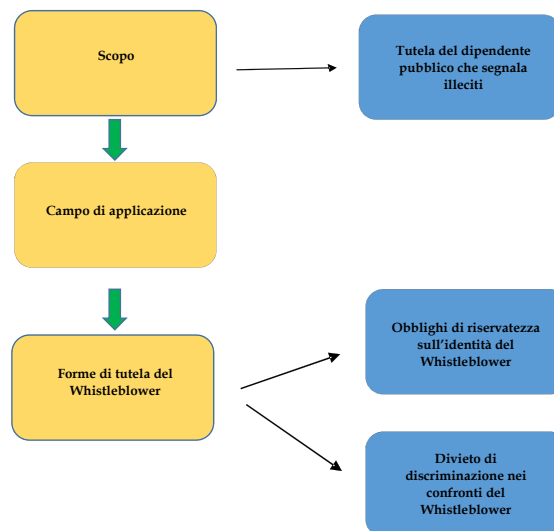
La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 c.c..

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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 della presente procedura.

5 Flowchart

Fig. 1 Flow Chart

Il seguente Flowchart rappresenta in maniera schematica i macroaspetti inerenti alle procedure di tutela del Whistleblower



Legenda:

TUTELA **MACROASPECT**

→ flussi

processi

→ Microaree