



PCT01 - Tutela del WhistleBlowing

Process Owner Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza

PAGINA LASCIATA INTENZIONALMENTE IN BIANCO

INDICE

1. Scopo.....	4
2. Campo di Applicazione.....	4
3. Disposizioni Normative di Riferimento.....	6
4. Responsabilità	7
5. Descrizione delle modalità operative.....	7
5.1. Obblighi di riservatezza sulla identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.....	7
5.2. Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.....	7
6. Modifiche ed aggiornamenti	8

PAGINA LASCIATA INTENZIONALMENTE IN BIANCO

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 vengono offerte (allo stato) dal nostro ordinamento.

2. 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 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:

- 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.

Appropriata informativa deve essere altresì condotta nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed dell'Organismo di Vigilanza.

3. 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" che ha introdotto all'art. 1 "Modifiche dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001", prevedendo, tra l'altro che:

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. *Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*

4. Responsabilità

La responsabilità di assicurare la corretta applicazione della presente procedura è del Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

5. Descrizione delle modalità operative

5.1. 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 deve essere 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, con la conseguenza che 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.

5.2. 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.

6. Modifiche ed aggiornamenti

Tutti i soggetti interessati possono predisporre una richiesta di aggiornamento e/o modifica della procedura al fine di garantire un costante allineamento della stessa alle evoluzioni normative di settore, nonché eventuali miglioramenti dal punto di vista operativo. Ogni proposta di modifica, deve:

- essere presentata in forma scritta, indicando chiaramente le parti da modificare;
- identificare chiaramente il proponente;
- descrivere le finalità della modifica proposta;
- essere coerente con la normativa e la legislazione in vigore.

La proposta di modifica della procedura deve essere inviata congiuntamente al responsabile della Direzione Risorse Umane che, sentiti i Responsabili di riferimento, ne valuterà l'opportunità in termini di coerenza con l'impianto organizzativo in essere e con il contesto normativo, nonché con i costi e benefici derivanti dalle modifiche stesse, nonché eventuali miglioramenti dal punto di vista operativo.