

# Documento di Organizzazione Aziendale

## PCT01 - Tutela del WhistleBlowing



## INDICE

<b>1 Scopo .....</b>	<b>2</b>
<b>2 Disposizioni Normative di Riferimento - Aggiornamento.....</b>	<b>2</b>
<b>3 Campo di Applicazione .....</b>	<b>4</b>
<b>4 Responsabilità .....</b>	<b>6</b>
<b>5 Descrizione delle modalità operative.....</b>	<b>7</b>
<b>A) Obblighi di riservatezza sulla identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione. ....</b>	<b>7</b>
<b>B) Divieto di ritorsione discriminazione nei confronti del whistleblower.....</b>	<b>7</b>
<b>6 Modifiche ed aggiornamenti .....</b>	<b>9</b>
<b>Allegato 1 - Gesap Piattaforma Whistleblowing .....</b>	<b>10</b>
<b>Allegato 2 - Gesap Guida Pratica all'utilizzo della piattaforma per le segnalazioni interne (Whistleblowing).....</b>	<b>10</b>
<b>Allegato 3 - Gesap Segnalazione Whistleblowing .....</b>	<b>10</b>
<b>Allegato 4 - Gesap Informativa Whistleblowing .....</b>	<b>10</b>

## 1 Scopo

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

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento a qualsiasi soggetto (interno ed esterno a Gesap S.p.A.) che segnala violazioni o irregolarità, commesse ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire; in particolare, la disciplina si applica alle violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

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 dal nostro ordinamento.

## 2 Disposizioni Normative di Riferimento - Aggiornamento

L'art. 1 Comma 51 della Legge n. 190/2012 (c.d. Legge anticorruzione) ha inserito l'art. 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*

2

*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.*

La recente normativa nazionale in materia di whistleblowing, prevista dal **Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023** in attuazione della **Direttiva (UE) 2019/1937**, abrogando completamente la precedente disciplina, racchiude in un unico testo un sistema di regole destinate sia al settore pubblico, sia al settore privato.

In particolare, il D.Lgs. 24/2023, adottato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 13 della Legge 4 agosto 2021, n. 127, attua, come detto, la Direttiva europea 2019 recante disposizioni volte a fornire ai whistleblowers una tutela uniforme nel contesto comunitario in tutti gli Stati membri e armonizzata tra i vari settori, introducendo regole comuni che impongano **l'adozione di molteplici canali di**

**segnalazione efficaci, riservati e sicuri** e che, al tempo stesso, garantiscano **una protezione effettiva degli informatori da possibili ritorsioni**.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato completato con le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

In attuazione della Direttiva UE, quindi, il D.Lgs. 24/2023:

- individua l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione, nonché le definizioni rilevanti;
- reca norme in materia di segnalazioni interne, esterne e di divulgazioni pubbliche, fissando al contempo puntuali obblighi di riservatezza;
- predispone strumenti per la tutela dei segnalanti, fissando le condizioni per l'applicazione delle misure di protezione e prevedendo presidi a fronte di eventuali ritorsioni, misure di sostegno e ipotesi di limitazioni della responsabilità.

### 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.

Le segnalazioni possono essere inviate da tutti i dipendenti di Gesap, ex dipendenti, candidati

4

Procedura RPCT01– versione 3.0 del 7/12/2023 (versione 1.0 già approvata dal CdA)

all'assunzione, azionisti, soci e detentori di diritti di voto nell'assemblea generale dell'Entità, membri degli Organi sociali, collaboratori esterni e occasionali, subappaltatori e fornitori, ed altri utenti del terminal aeroportuale, e, in generale, qualsiasi soggetto interno ed esterno a Gesap S.p.A. quale destinatario del Modello 231 a cui si rimanda anche per altri canali di comunicazione di tipo "Whistle", utilizzando le seguenti modalità:

- **Piattaforma informatica:**
  - Tramite la piattaforma di Gesap accessibile via Internet.
  - La piattaforma garantisce un ambiente strettamente confidenziale consentendo al whistleblower di esporre i fatti e di comunicare con la persona/l'esaminatore di riferimento incaricato di trattare la segnalazione (mediante una casella di posta protetta) proteggendo al tempo stesso la sua identità.
  - Si rimanda anche agli Allegati "Piattaforma Whistleblowing" tutorial video (Allegato 1) e "Guida Pratica all'utilizzo della piattaforma per le segnalazioni interne (Whistleblowing)" (Allegato 2) della presente Procedura.
- **Segnalazione scritta:**
  - tramite posta ordinaria, o tramite posta riservata interna, inviando il modulo "Gesap Segnalazione Whistleblowing" (Allegato 3) a:
    - Gesap S.p.A., Aeroporto Falcone e Borsellino s.n.c. - 90045 - Cinisi (PA) indicando sulla busta la dicitura "riservata/personale".
- **Segnalazione orale:**
  - tramite contatto telefonico al numero 091/7020648 o, su richiesta, tramite incontro diretto con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Il whistleblower può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità competente (ANAC) e/o una divulgazione pubblica, nei casi previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Gesap assicura la riservatezza dei dati personali del whistleblower, anche al fine di tutelare quest'ultimo da possibili ritorsioni, come previsto dalla normativa in materia e come riportato nel documento allegato alla presente procedura "Gesap Informativa Whistleblowing" (Allegato 4).

Il gestore della segnalazione deve rilasciare al whistleblower l'avviso di ricevimento entro **sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa.

**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 ordinarie 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, etc).

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.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione provvederà inoltre, in conformità con la normativa, a fornire un riscontro al whistleblower entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso. Tale riscontro può essere definitivo se l'istruttoria è terminata, oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria ancora non ultimata.

Adeguata informativa della segnalazione dovrà essere altresì condotta nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza (nel caso in cui la segnalazione coinvolga uno o più componenti dei predetti organi, l'informativa dovrà essere comunque assicurata ai restanti).

#### 4 Responsabilità

La responsabilità di assicurare la corretta applicazione della presente procedura è del Responsabile

6

Procedura RPCT01– versione 3.0 del 7/12/2023 (versione 1.0 già approvata dal CdA)

della Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

## 5 Descrizione delle modalità operative

### **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 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 tutti 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 ritorsione discriminazione nei confronti del whistleblower**

Ai sensi dell'Art. 17 del menzionato Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, è vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, anche solo tentata o minacciata.

Per ritorsione si intende “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”.

L'art. 17, co. 4, contiene (a titolo indicativo, ma non esaustivo) un elenco di elementi che possono rappresentare una ritorsione:

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

La gestione delle comunicazioni di ritorsione nel settore pubblico e privato spetta all’ANAC che, al fine di acquisire elementi istruttori utili al fine di verificare eventuali ritorsioni, può avvalersi della collaborazione dell’Ispettorato della funzione pubblica e dell’Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l’esclusiva competenza per la valutazione degli elementi acquisiti e all’eventuale applicazione di sanzioni previste all’art. 21 del D.Lgs. 24/2023.

Il D.Lgs. 24/2023 include tra i soggetti che possono godere della protezione anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante (a titolo esemplificativo facilitatori, persone del medesimo

contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo), subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione.

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.

**Allegato 1 - Gesap Piattaforma Whistleblowing**

**Allegato 2 - Gesap Guida Pratica all'utilizzo della piattaforma per le segnalazioni interne (Whistleblowing)**

**Allegato 3 - Gesap Segnalazione Whistleblowing**

**Allegato 4 - Gesap Informativa Whistleblowing**