

Allegato alla delibera di consiglio di amministrazione n. 16 del 30 settembre 2021

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' - WHISTLEBLOWING

Sommario

1)	<i>Fonte Normativa e natura dell'istituto</i>	3
2)	<i>Scopo e finalità della procedura</i>	3
3)	<i>Ambito di applicazione</i>	3
4)	<i>Oggetto della segnalazione</i>	3
5)	<i>Contenuto della Segnalazione</i>	4
6)	<i>Destinatari della segnalazione</i>	4
7)	<i>Gestione della segnalazione</i>	4
8)	<i>Segnalazione Anonima</i>	5
9)	<i>Le tutele a favore del segnalante</i>	5
10)	<i>Le tutele per il segnalato</i>	6
11)	<i>Sanzioni per il dipendente segnalato</i>	6

1) Fonte Normativa e natura dell'istituto

L'art. 1, comma 51 della legge 190/2012 (cosiddetta legge anticorruzione) ha inserito nel nostro ordinamento la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito (Whistleblowing). Il 30 novembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 in materia di "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha recepito le indicazioni delle Linee Guida A.N.A.C. n. 6 del 2015 e tende ad assicurare una più efficace tutela del soggetto che segnala l'illecito non limitandola soltanto al rapporto di lavoro pubblico, ma estendendola anche al settore privato. La legge 179 ha introdotto un concetto di collaborazione tra gli enti/aziende e i propri dipendenti che diventano vedette di comportamenti corruttivi o di mala gestio.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi deputati a riceverle.

La segnalazione (Whistleblowing) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione di situazioni pregiudizievoli per l'interesse pubblico collettivo commesse nell'ambito del rapporto di lavoro

2) Scopo e finalità della procedura

Il Centro Servizi per le Imprese adotta la presente procedura in adempimento del proprio Piano Anticorruzione. Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alle segnalazioni, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

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

3) Ambito di applicazione

La presente procedura si applica alle segnalazioni effettuate da dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, con qualunque forma contrattuale, che, in ragione del proprio rapporto di lavoro siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

La procedura si applica nei casi in cui i soggetti segnalanti rendano nota la propria identità nei confronti dei riceventi la segnalazione. Le segnalazioni anonime saranno oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza e verranno prese in considerazione quando adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e comunque tale da far emergere fatti e situazioni.

4) Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni riguardano tutte quelle situazioni in cui il segnalante agisce a tutela di un interesse non personale, in quanto il fatto segnalato attiene a pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, i terzi gli amministratori o più in generale la collettività.

Non esiste una lista tassativa di reati, irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o del Centro Servizi.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- Che possono integrare reati o violazioni di legge;
- Che possono arrecare danno all'interesse pubblico;
- Che possono arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine al Centro Servizi;
- Che possono arrecare danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti o cittadini o che possono arrecare danno all'ambiente;
- Poste in violazione del Codice Etico adottato dal Centro Servizi;
- Che possono configurare casi di mala gestione delle risorse pubbliche (sprechi, mancato rispetto delle procedure ecc.)

Il whistleblowing non riguarda rivendicazioni o istanze di carattere personale che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro.

Si sottolinea che il concetto di corruzione comprende tutte quelle situazioni in cui venga riscontrato l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati e, quindi, tutte le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività amministrativa a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

5) Contenuto della Segnalazione

Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli incaricati competenti di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

A tal fine la segnalazione deve preferibilmente contenere:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo svolto nell'ambito dell'Azienda;
- La chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- Le circostanze, il tempo e il luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciuti;
- Le generalità ed altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno commesso i fatti segnalati, se conosciuti;
- L'indicazione di altri eventuali soggetti che possono riferire in merito ai fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle segnalazioni;
- Ogni altra informazione/indicazione che possa fornire un riscontro per la verifica sulla sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime (pervenute cioè prive di elementi che consentano di identificare il loro autore) anche se recapitate con le modalità previste dalla presente procedura, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e se aventi un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato che consenta le verifiche necessarie.

6) Destinatari della segnalazione

Le segnalazioni sono dirette a Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Centro Servizi all'indirizzo mail anticorruzione@csimprese.it.

In alternativa, qualora il segnalante volesse utilizzare la forma cartacea, potrà indirizzare la busta contenente la segnalazione al "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Centro Servizi per le Imprese – Riservata personale".

Qualora le segnalazioni dovessero riguardare il comportamento del Responsabile della Prevenzione e Corruzione, la segnalazione dovrà essere indirizzata direttamente all'Anac con le modalità indicate sul sito www.anticorruzione.it.

7) Gestione della segnalazione

La segnalazione dovrà essere gestita dal Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) ed eventualmente dai soggetti che ne coadiuvano l'attività istruttoria, adeguatamente identificati, e conserva in un archivio ad accesso esclusivo.

Il RPCT dovrà separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante e rendere disponibile il solo contenuto della segnalazione ad eventuali soggetti che lo supportino nell'istruttoria.

Il RPCT dovrà in prima battuta effettuare uno screening di ammissibilità della segnalazione valutando:

- Se la segnalazione ha come scopo quello di sottoporre all'attenzione un comportamento che pone a rischio l'organizzazione stessa o sottopone una lamentela personale;
- La gravità e l'urgenza del rischio;
- Se la segnalazione è già stata oggetto di segnalazione e valutazione in passato;
- Se la segnalazione contiene elementi sufficienti per poter procedere alla verifica o se risulta eccessivamente generica.

Qualora il RPCT ritenga di aver bisogno di maggiori dettagli per procedere con l'attività di verifica, potrà chiedere al segnalante di fornire maggiori elementi utili all'indagine. Nel caso in cui gli elementi aggiuntivi non venissero forniti, il RPCT potrà procedere all'archiviazione dandone notizia al segnalante.

Nel caso in cui il RPCT ritenga di avere elementi sufficienti, procederà allo svolgimento di una indagine approfondita sui fatti oggetto della segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza.

A conclusione dell'indagine, il RPCT redigerà un report finale che verrà archiviato con la documentazione relativa alla segnalazione, accessibile al solo RPCT. Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente (Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, Anac) e/o a dare avvio al procedimento disciplinare nei confronti del segnalato.

L'istruttoria dovrà aver termine entro 60 giorni dalla segnalazione.

La segnalazione è sottratta al diritto di accessi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. 24/1990 e s.m.i.. Il documento non potrà pertanto essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito di esclusione di cui all'art. 24 c.1 lett.a) della L. 241/90.

8) Segnalazione Anonima

La segnalazione anonima sarà oggetto di valutazione in termini di ammissibilità e fondatezza soltanto qualora la stessa risulti adeguatamente circostanziata e resa con dovizia di particolari tale da far emergere fatti e situazioni verificabili (indicazione di nominativi, di funzioni o qualifiche particolari, menzione di eventi specifici e procedimenti determinati). In mancanza di tali elementi, la segnalazione anonima verrà archiviata.

9) Le tutele a favore del segnalante

La prima forma di tutela per il soggetto segnalante consiste nell'adozione di tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza della sua identità.

Il dipendente che segnali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretto o indiretti, sulle sue condizioni di lavoro.

Eventuali misure di ritorsione attuate nei confronti del segnalante dovranno essere comunicate dall'interessato al RPCT ed eventualmente all'ANAC affinché eserciti i poteri sanzionatori ad essa conferiti.

Il segnalante licenziato per via della segnalazione effettuata sarà reintegrato nel posto di lavoro come previsto dall'art. 2 del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti". Al lavoratore ingiustamente licenziato spetterà inoltre una indennità minima pari a 5 mensilità (art. 2 comma 3 D. Lgs 23/2015). Al lavoratore è comunque data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione al reintegro nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento.

Le precedenti tutele non sono garantite nel caso sia accertata la responsabilità penale del segnalante per reati di calunnia o diffamazione verso il segnalato. Sarà carico del Centro Servizi dimostrare che le misure ritenute discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione.

10) Le tutele per il segnalato

Nessuna sanzione nè provvedimento disciplinare potrà essere adottato nei riguardi del segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante senza che vi siano riscontri oggettivi e senza una indagine sui fatti oggetto di segnalazione.

11) Sanzioni per il dipendente segnalato

Fatta salva la possibilità del Centro Servizi di adire alle autorità competenti civili e penali, nel caso in cui il fatto illecito segnalato presenti le caratteristiche di un reato o di un illecito civile, nei confronti del segnalato potranno essere comminate anche sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo nazionale applicato quali il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio o il licenziamento.