

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ.

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 **“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”** ha inserito un nuovo articolo nel D.Lgs. n.165/2001, il 54/bis1 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, offrendo particolari garanzie di tutela al dipendente di una Società che segnala violazioni, illeciti o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio dell'attività lavorativa (c.d. *whistleblower*). La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente che effettua la segnalazione contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società da cui dipende e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il presente documento disciplina la procedura di segnalazione, con l'obiettivo, tra l'altro, di tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, chi effettua la segnalazione.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, 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 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.

1 Art. 54 bis: *“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il “pubblico” dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

2. *Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*

3. *L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*

4. *La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".*

Si ricorda che, a norma del Codice Etico Comportamentale vigente, i dipendenti devono rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nella Società e, in particolare, le prescrizioni contenute nel MOGC ex D.Lgs. n. 231/2001 e nel Programma triennale per la prevenzione della corruzione 2016/2018.

Ogni dipendente collabora con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, comunicando allo stesso i dati e le informazioni eventualmente richieste e segnalando eventuali situazioni di illecito nella Società, di cui sia venuto a conoscenza e in ogni caso ritenute rilevanti.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

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

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

- che potrebbero integrare il rischio di corruzione nel senso ampio del termine che, secondo le prescrizioni dell'ANAC (Piano Nazionale Anticorruzione 2013 ed aggiornamento 2015, 2016), recepite dal programma aziendale di prevenzione della corruzione. Poiché il P.N.A. è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle 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. Le situazioni rilevanti sono più ampie delle fattispecie penalistiche (artt. 318, 319 e 319 ter, c.p.) e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo;
- che potrebbero configurare ipotesi di reato (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, rifiuto o omissione di atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, minaccia, violenza privata, ecc.), ovvero sia fattispecie di rilevanza penale per le quali sussiste, oltre al dovere della segnalazione in via amministrativa attraverso il canale all'uopo dedicato, anche l'obbligo della denuncia penale senza ritardo

all'autorità giudiziaria (Art. 331 cod. proc. penale: Denuncia da parte di pubblici ufficiali e/o incaricati di un pubblico servizio);

- poste in essere in violazione del Codice Etico Comportamentale o di altre disposizioni altresì sanzionabili in via disciplinare (es: mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza del lavoro e della salute dei lavoratori; utilizzo dei beni - auto, telefono, strumenti informatici – della Società per fini personali, ecc) per le quali occorre fare riferimento al sistema disciplinare e alle procedure di competenza della Direzione /Area Personale e al CCNL vigente applicato (Assaeroporti).
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società di appartenenza o ad altro Ente pubblico, alla salute e sicurezza di utenti e cittadini o arrecare danno all'ambiente.

La segnalazione non deve essere fatta per scopi meramente personali o per rivendicazioni/istanze contro superiori o colleghi.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche con accertamenti appropriati al riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione ed alla prevenzione del rischio correlato.

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

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, in quanto la segnalazione non può essere anonima ed al contempo è garantita riservatezza al segnalante;
- 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 soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, 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 considerazione per ulteriori verifiche solo se con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato circa la rilevanza e la gravità dei fatti segnalati circa la violazione del Piano aziendale di prevenzione della corruzione.

Le verifiche ed accertamenti saranno volte a chiarire con inequivocabile obiettività la veridicità dei fatti o situazioni segnalati, in contraddittorio ove possibile ed a tutela del denunciato, del denunciante e dell'azienda

in ogni caso, fatta salva, ove sussistente, l'obbligatorietà dell'azione penale (art. 331 cod. proc. penale: Denuncia da parte di pubblici ufficiali e/o incaricati di un pubblico servizio).

5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Società mette a disposizione dei propri dipendenti un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole la segnalazione e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile sul sito istituzionale / sezione "Società Trasparente" nello spazio dedicato Altri Contenuti / Corruzione / "Segnalazione di illeciti e irregolarità", ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio.

La segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- b) alla Direzione/ Area Personale;
- c) al Responsabile della Area aziendale di appartenenza.

La segnalazione presentata ad uno dei soggetti indicati alle lett. b) e c) deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione, al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato: segnalazioneillecitisacalspa@sacal.it. In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza;
- b) a mezzo del servizio postale;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla ricezione.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

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 possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione dell'Organo di controllo esterno, ovvero l'OdV.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;

b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

7. FORME DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE (ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione).

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del dipendente che effettua la segnalazione 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 e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del dipendente che effettua la segnalazione 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 e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni 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 e 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.

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 e tutele di conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare. nei confronti del dipendente che effettua la segnalazione Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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.

Inoltre, il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare (sanzioni e licenziamento). Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver

effettuato una segnalazione di illecito: **1)** deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al **Responsabile della prevenzione della corruzione** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione: **2)** al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. 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;

3) alla Direzione / Area Personale, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

4) alla Direzione Area Legale, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Azienda;

5) all'Ispettorato della funzione pubblica.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente e tempestivamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

8. RESPONSABILITA' DEL "WHISTLEBLOWER"

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

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.

Lamezia Terme, 24.02.2021

F.to Ing. Piervittorio Farabbi
RPCT SACAL