



PROCEDURE DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI WHISTLEBLOWER

PREMESSA

Con la legge 190/2012 (art. 1, comma 51) in materia di prevenzione della corruzione è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la figura del "**Whistleblower**", cioè del dipendente pubblico (anche appartenente agli enti privati in controllo pubblico, tra cui rientra SVDA) che segnala illeciti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) o denuncia i medesimi all'ANAC o all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o alla Corte dei Conti di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa.

L'obiettivo che la legge si pone, e che le singole Amministrazioni (o gli enti a questa equiparati) devono di conseguenza far proprio, è quello di stimolare il senso civico di ogni individuo, cercando di tutelare l'interesse pubblico attraverso un'opera di segnalazione di condotte illecite a cui si è assistito, garantendo al contempo misure di salvaguardia dell'individuo segnalante.

A tal fine con il presente documento SVDA intende rimuovere i fattori che possano 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 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 dal nostro ordinamento, il tutto nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art.54 -bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della legge n. 179/2017, garantendone cioè l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei suoi confronti.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di illeciti (reati o irregolarità) che possono costituire l'oggetto di segnalazione. Si considerano rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o altre irregolarità, consumati o semplicemente tentati, a danno dell'interesse pubblico.

Merita comunque puntualizzare che con il termine "illecito" non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma anche tutti quegli atti o comportamenti che, pur non consistendo in specifici reati, contrastano con la necessaria tutela dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

La segnalazione non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, né rapporti con il superiore gerarchico o collega, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina eventualmente prevista da altre disposizioni di legge.



CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

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

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

1. Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di SVDA, numero di telefono, indirizzo e-mail, ovvero il suo anonimato;
2. Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
3. Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
4. 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/i in essere i fatti segnalati;
5. L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
6. L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
7. Ogni altra informazione utile per il riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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

SOGGETTI PREPOSTI A RICEVERE LA SEGNALAZIONE

Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere l'immagine dell'ente e/o la persona del segnalante, SVDA individua quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Sarà compito di tale soggetto, una volta pervenuta la segnalazione, acquisire ulteriori informazioni, utili a circostanziare la denuncia, presso gli uffici interessati.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, il dipendente potrà inviare la propria denuncia all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) all'indirizzo odv.svda@legalmail.it

Una volta accertata la presenza di tutti gli elementi utili ad acclarare i fatti, la segnalazione viene trasmessa al Responsabile dell'Area competente per appartenenza del dipendente interessato, e, se del caso, si procede alla successiva trasmissione all'Amministratore Delegato per lo svolgimento del procedimento disciplinare o all'Autorità Giudiziaria, in presenza di fatto che costituisca reato.

MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE

SVDA mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo apposito modello di segnalazione il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti la presente procedura.



Il modello è reperibile sul sito internet di SVDA www.svda.it nella sezione “Società Trasparente” nello spazio “altri contenuti: corruzione” unitamente al testo della presente procedura.

La segnalazione è presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica del RPCT: pallais@svda.it In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui questa non sia opponibile per legge;
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna: in tal caso, per potere usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata/personale”.
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al soggetto legittimato alla ricezione (RPCT) e riportata a verbale sottoscritto anche dal segnalante.

TUTELA DEL SEGNALANTE (*WHISTLEBLOWER*)

Gli obblighi di riservatezza sull'identità del **Whistleblower** e sulla sottrazione al diritto di accesso della segnalazione sono disciplinati dall'art. 54 – bis D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 Legge 179/2017, e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale oppure una responsabilità civile extracontrattuale ai sensi 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 organo di controllo), l'identità del **Whistleblower** viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra il nome del segnalante non può essere rivelato senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni contenute nella medesima.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare a carico del soggetto che l'ha commessa, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La sanzione disciplinare applicabile è individuata tra quelle previste nel sistema sanzionatorio illustrato nella parte generale del Modello 231 adottato dalla Società, alla quale si fa espresso rinvio con specifico riferimento ai soggetti che hanno commesso l'illecito.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al denunciato solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante nonché negli altri casi espressamente previsti da disposizioni di legge.



SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO

La segnalazione del **whistleblower** è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

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 Legge n. 241/90 e s.m.i.

Le disposizioni di tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non trovano applicazione qualora disposizioni di legge speciale ne vietino l'opposizione (es. indagini penali o tributarie, ispezioni disposte dall'autorità giudiziaria o dalla Corte dei Conti).

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

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. Pertanto il **whistleblower** non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di SVDA.

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 RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

1. al Responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile dell'Area valuta tempestivamente la necessità/opportunità di adottare atti o provvedimenti adeguati 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 dell'autore della discriminazione;
2. al Consiglio di Amministrazione, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Ente;
3. all'Ispettorato della funzione pubblica per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.



RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia in pregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del **whistleblower** nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale, nonché per responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Qualora, a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

INFORMATIVA AL PERSONALE

SVDA darà ampia diffusione dei contenuti del presente documento al proprio personale dipendente per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) con mezzi ritenuti idonei e adeguati.