

Sommario

1.	CONTESTO NORMATIVO	pag. 2
2.	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	pag. 3
3.	IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	pag. 3
4.	AUTORI, PROCEDURE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	pag. 4
5.	ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI	pag. 5
6.	FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	pag. 6
7.	RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	pag. 7

1. CONTESTO NORMATIVO

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito dell'attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Società CO.SVI.G. S.c.r.l., con particolare riferimento alle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti.

L'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001, inserito dall'art. 1, comma 51 Legge 190/2012 (c.d. Legge anticorruzione) introduce nel nostro ordinamento una particolare misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito interno alle Pubbliche Amministrazioni, c.d. *whistleblowing*.

La finalità della norma è quella di evitare che il dipendente non effettui le segnalazioni di illeciti, per il timore di subire pregiudizi sul luogo di lavoro. Pertanto, la segnalazione è uno strumento molto importante, attraverso cui il dipendente contribuisce a far emergere e prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di conseguenza, per l'interesse pubblico.

Così, la norma tutela il dipendente che effettua la segnalazione attraverso tre principi generali:

- La tutela dell'anonimato;
- La sottrazione al diritto di accesso alla segnalazione;
- Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante.

L'art. 1 della L. 179/2017 modificando l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 ha esteso l'ambito di applicazione soggettivo. Infatti, la norma ha introdotto un concetto di "*pubblico dipendente*" molto più ampia, ricomprendendovi anche i dipendenti degli Enti pubblici economici e delle società partecipate.

Pertanto, considerata la partecipazione delle Amministrazioni Pubbliche all'interno di CO.SVI.G., è necessaria l'adozione di misure atte ad incoraggiare i propri dipendenti a segnalare eventuali condotte illecite, mediante forme di tutela della loro riservatezza.

2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può avere come oggetto non solo le fattispecie di reato, ma ogni situazione in cui, indipendentemente dalla rilevanza penale, si ha un malfunzionamento dell'amministrazione. In particolare una segnalazione può riguardare:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione (Libro II, Titolo III, Capo I del Codice Penale);
- Fattispecie in cui si riscontri l'abuso da parte del soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati;
- Fattispecie, anche non penalmente rilevanti, in cui venga ad evidenza un malfunzionamento a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*;
- Violazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- Comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di CO.SVI.G.;
- Comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso CO.SVI.G.;
- Comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a CO.SVI.G.

ATTENZIONE: LA SEGNALAZIONE NON PUO' E NON DEVE RIGUARDARE LAMENTALE O RIMOSTRANZE DI CARATTERE PERSONALE DEL SEGNALANTE O RICHIESTE RELATIVE AL RAPPORTO DI LAVORO, AI RAPPORTI CON I DIRIGENTI, I SUPERIORI GERARCHICI O CON I COLLEGHI.

3. IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto ed all'accertamento della fondatezza o meno di quanto segnalato. In particolare, una segnalazione deve contenere preferibilmente i seguenti elementi:

- a) Le generalità, funzione o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante nell'ambito della Società CO.SVI.G.;
- b) Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- c) Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- d) Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) Gli eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti a sostegno della fondatezza dei fatti;
- f) Ogni altra informazione che possa fornire un riscontro sulla sussistenza dei fatti segnalati

E' indispensabile che i fatti sia conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

La segnalazione deve essere sottoscritta dal segnalante. Pertanto, le segnalazioni anonime, cioè prive degli elementi che non consentono di identificare il loro autore, anche se recapitate secondo le modalità di seguito descritte, non verranno prese in considerazione, a meno che non riguardino fatti di particolare gravità ed il loro contenuto sia adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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

4. AUTORI, PROCEDURE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

I dipendenti CO.SVI.G., i collaboratori ed i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, e i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere a favore di CO.SVI.G., qualora intendano segnalare situazioni di illecito riguardanti la Società stessa, di cui sono venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto di lavoro, devono utilizzare per la segnalazione il modulo allegato al presente documento.

Il modulo è reperibile sul sito istituzionale della Società CO.SVI.G. nella Sezione "*Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali*" dove sono presenti anche le modalità di compilazione ed invio.

Resta fermo che la segnalazione può essere presentata anche mediante dichiarazioni diverse da quella prevista nel modulo, purché contenga tutti gli elementi essenziali di cui al punto n. 3 della presente procedura.

Il modulo o la semplice segnalazione possono essere inoltrati secondo una delle seguenti modalità:

- a) Per posta elettronica all'indirizzo: segnalazioneilleciti@cosvig.it
- b) A mezzo del servizio postale all'indirizzo: CO.SVI.G. S.c.r.l., Sede di Santa Fiora, Piazza Garibaldi n. 25 – 58037 Santa Fiora (Gr) o con consegna a mano. In tali casi, al fine di garantire la riservatezza, la segnalazione dovrà essere inserita in busta chiusa recante la dicitura "RISERVATA PERSONALE – AL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE".

Qualora la segnalazione venga ricevuta da un soggetto diverso dovrà essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto della tutela della riservatezza, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

L'invio della segnalazione al Responsabile, tuttavia, non fa venir meno l'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria, i fatti penalmente rilevanti.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione, la segnalazione può essere inoltrata direttamente all'ANAC, utilizzando l'apposito modulo presente sul sito dell'Autorità ed inoltrato alla casella di posta elettronica whistleblowing@anticorruzione.it.

5. ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione prende in carico la segnalazione, nel rispetto della riservatezza, al fine di effettuare tutte le necessarie valutazioni.

In questa fase, il Responsabile può effettuare qualsiasi attività ritenuta utile ed opportuna quali a titolo esemplificativo, l'audizione del segnalante o degli altri eventuali soggetti coinvolti, anche in luoghi esterni alla Società CO.SVI.G., al fine di garantire la massima riservatezza.

A tal fine, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle figure interne alla Società CO.SVI.G. o anche di organi di controllo esterni (ad esempio ANAC, Direzione Provinciale del Lavoro, Autorità Giudiziaria ecc.).

Nel caso in cui la segnalazione risulti manifestamente infondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione da comunicare al segnalante.

Qualora, invece, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvede:

- A presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- A comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico, affinché adotti tutti i provvedimenti di competenza;
- Ad inoltrare un'informativa all'Organismo di Vigilanza;
- A comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'area della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché adotti i provvedimenti di competenza, compreso l'esercizio dell'azione disciplinare.

Il segnalante può in ogni momento verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria fino al suo completamento, formulando apposita richiesta da inviare all'indirizzo: CO.SVI.G. S.c.r.l., Sede di Santa Fiora, Piazza Garibaldi n. 25 – 58037 Santa Fiora (Gr) o per mail all'indirizzo: segnalazione illeciti@cosvig.it. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà fornire riscontro alla richiesta entro il termine di 10 giorni lavorativi dal ricevimento o dal deposito.

L'istruttoria dovrà essere terminata entro 90 giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo sospensione del termine nei casi previsti dalla L. 241/90, da adottare con atto motivato e comunicata al segnalante.

Allo scadere del termine ed a conclusione degli accertamenti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione informa il segnalante sull'esito della segnalazione, sempre nel rispetto della riservatezza.

6. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sono configurabili i reati di calunnia e di diffamazione ai sensi degli artt. 368¹ e 595 c.p.² , oppure una responsabilità per fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 c.c.³ e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio indagini preliminari, tributarie o amministrative, ispezioni ecc.), l'identità del segnalante deve essere sempre tutelata.

Pertanto, l'identità non può essere rivelata senza il consenso espresso dello stesso segnalante. Mentre tutti coloro che sono coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni ricevute.

In particolare, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e tutti gli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione sono considerati "Incaricati al trattamento dei dati personali" ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 196/2003. Pertanto, sono tenuti alla cura dell'anonimato del segnalante ed alla trattazione della segnalazione:

- In osservanza dei criteri di riservatezza;
- Custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi, anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso o trattamento non consentiti.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

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 segnalazione risulta fondata, in tutto o in parte e la conoscenza dell'identità del segnalante è assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga dedotta in sede di audizione.

La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto ai sensi degli artt. 22 ss. L. 241/1990 e ss.mm.ii.

¹ Art. 368 c.p. CALUNNIA "Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni. La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato pel quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave. La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni, è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo".

² Art. 595 c.p. DIFFAMAZIONE "Chiunque [...], comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032. se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065. se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516. Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate".

³ Art. 2043 c.c. RESPONSABILITÀ PER FATTO ILLECITO "Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".

Pertanto, il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte del richiedente.

Il soggetto che effettua una segnalazione non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura avente effetti, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro collegati alla denuncia

Possono essere considerate misure discriminatorie tutte quelle azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determina condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui il segnalante ed il denunciato sono entrambi dipendenti della Società CO. SVI.G.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione a causa di una segnalazione di illecito, deve darne notizia al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'Amministratore Unico. A questo punto, l'Amministratore Unico valuta tempestivamente l'opportunità e la necessità di adottare tutte le misure utili al fine di eliminare gli effetti negativi della discriminazione, nonché la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

7. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

La presente procedura non fa venir meno la responsabilità penale e disciplinare del denunciante, nell'ipotesi di calunnia, diffamazione o di responsabilità aggravata ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Costituiscono, altresì, fonte di responsabilità tutte le forme di utilizzo improprio delle segnalazioni, comprese quelle effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.