

PROCEDURA
PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE
DENUNCIA O SEGNALE ILLECITI E
IRREGOLARITA'
(“WHISTLEBLOWING”)

PREMESSA: riferimenti normativi

L'articolo 54-bis del d. lgs. 165/2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" prevede che:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 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 o 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."

L'A.N.A.C. con determinazione n. 6 del 28/04/2015 ha dettato le Linee Guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower), estendendole anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ed ha specificato che le condotte illecite oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela sono:

- tutti i Delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- le 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;
- i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione pubblica che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione (c.d. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente (c.d. whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Zètema Progetto Cultura s.r.l., nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza adottato dalla società, con la procedura interna "Tutela del dipendente che denuncia o segnala illeciti e irregolarità" disciplina le modalità di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte di personale dipendente, ai sensi e per effetto dei principi introdotti dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", recepiti nell'art. 54bis del d. lgs. n. 165/2001.

La presente procedura integra quanto già previsto nel Modello Organizzativo di Zètema Parte Generale ex d. lgs. 231/01 articolo 11.1 "Segnalazione di violazioni del Modello" relativamente alla gestione delle segnalazioni dei reati presupposto, o pratiche non in linea con le prescrizioni comportamentali del Modello Organizzativo Parte Generale e Parte Speciale o anche malfunzionamenti o anomalie operative.

Lo scopo principale dell'istituto del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

La presente procedura ha l'obiettivo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, come ad esempio i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni; e quindi di fornire al segnalante (whistleblower) in ogni fase, dalla ricezione alla trattazione, 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 e dalla società Zètema.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'art. 54-bis del d. lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro».

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, le ipotesi di illecito, di reato e le altre irregolarità che possono determinare un danno all'interesse pubblico perseguito e di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

La segnalazione può avere ad oggetto fatti rilevanti sotto il profilo penale, amministrativo o contabile. La segnalazione non costituisce, laddove ne ricorrono i presupposti, l'eventuale denuncia all'autorità giudiziaria o ad altro soggetto competente a conoscere i fatti in ragione della loro natura e delle responsabilità conseguenti, che possono essere di natura penale, erariale, civile o violazione di regolamenti anche interni alla società.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela:

- le rimostranze di carattere personale o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per i quali occorre fare riferimento alle forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, salvo che il dipendente pur non certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ritenga altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia effettivamente verificato il rappresentato fatto illecito.

In ogni caso, considerato che lo spirito della norma è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

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 contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- 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 i fatti;
- 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/i 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**, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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

TUTELA DEL SEGNALANTE

L'**identità del segnalante** viene protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione. All'atto di ricevimento della segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha cura di coprire i dati identificativi del segnalante e assegna alla stessa un codice sostitutivo dei dati identificativi.

Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della denuncia, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza della segnalazione.

Sono previste specifiche **norme di protezione dirette contro le ritorsioni o discriminazioni** da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente che segnala illeciti, di seguito sinteticamente riportate:

- divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- sottrazione della denuncia dal diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii., fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 dell'articolo 54 bis del d. lgs. 165/2001 in caso di necessità di rivelare l'identità del denunciante;
- tutela dell'identità del whistleblower, anche successivamente alla segnalazione; non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta e indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al Dirigente sovraordinato del dipendente, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza, all'Autorità Nazionale Anticorruzione nei casi considerati più gravi.

MODALITÀ DI INVIO E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza utilizzando il modulo allegato, parte integrante della presente procedura.

Il Modulo per la segnalazione di condotte illecite è disponibile sul sito istituzionale della società nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, "segnalazioneilleciti@zetema.it";

- b) posta ordinaria all'indirizzo: via Attilio Benigni n. 59, 00156 Roma. In caso di trasmissione per posta ordinaria, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale". Il personale addetto al servizio di posta dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo suddetto, purché comprensiva degli elementi essenziali contenuti nello stesso.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvederà alla protocollazione delle segnalazioni in arrivo, in via riservata, e alla tenuta del relativo registro, secondo quanto riportato nel paragrafo "Tutela del segnalante".

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve essere tempestivamente inoltrata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza assicurandosi l'avvenuta ricezione da parte dello stesso.

VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza e di ogni altra prerogativa di legge effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Durante la fase istruttoria relativa alla verifica della fondatezza della segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si riserva di avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali in ragione delle specifiche competenze e, qualora lo ritenga necessario, avvalersi di organi di controllo esterni, o richiedere notizie alla Guardia di Finanza.

Espletata la fase istruttoria di verifica, qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvederà, in relazione alla natura della segnalazione – anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti -, a:

- presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti e all'ANAC per i rispettivi profili di competenza, evidenziando che si tratta di una segnalazione presentata da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 – bis del d. lgs 165/01;
- comunicare l'esito dell'accertamento, laddove non si ravvisino ipotesi di reato, al Dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare e per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della società.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione può decidere, qualora evidenzi manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In ogni caso tutta la documentazione relativa alla segnalazione di illeciti è custodita dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che ne garantisce la tutela, la riservatezza e la corretta archiviazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza potrà individuare un dipendente di sua stretta fiducia che lo coadiuverà nelle attività istruttorie; nell'ordine di servizio sarà specificata la responsabilità relativa alla riservatezza che il collaboratore dovrà garantire nello svolgimento del proprio lavoro.

RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

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 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 palesemente 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.

L'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come ad esempio nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo). Inoltre nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento e lesiva del segnalante saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria denuncia.

DISPOSIZIONI FINALI

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per ogni segnalazione pervenuta e a prescindere dall'esito dell'istruttoria, può proporre l'attuazione di ulteriori azioni correttive nell'organizzazione aziendale all'Amministratore Delegato e ai Vertici Aziendali al fine di incidere in modo specifico in determinati settori per diminuire il rischio di episodi di corruzione e cattiva amministrazione e migliorare la qualità e l'efficienza del sistema di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza trasmette all'Amministratore Delegato e ai Vertici aziendali, con modalità che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, il numero delle segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento dandone conto nella relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14 della Legge 190/2012.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di rendere consapevole i dipendenti di Zètema dell'importanza dell'istituto del "whistleblowing", annualmente invia una specifica informativa al personale per sensibilizzarlo e coinvolgerlo nell'attività di contrasto di fenomeni corruttivi e di mala amministrazione.

A tal fine nel Piano Formativo sui temi della prevenzione della corruzione deve essere previsto un modulo formativo specifico sull'istituto del whistleblowing.

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare per inosservanza a disposizioni di servizio, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi.

La presente procedura, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami, saranno sottoposti a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e dei collaboratori.