

“PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI IRREGOLARITA’ ALL’INTERNO DEL CENTRO STUDIO E LAVORO LA CREMERIA SRL”.

Premessa

Capitolo I – Procedure di segnalazione

Art. 1. Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione

Art. 2. Procedura per la segnalazione

Art. 3. Attività di accertamento delle segnalazioni

Capitolo II- Precauzioni per la tutela del segnalante

Art. 4. La tutela del segnalante

Art. 5. Segnalazione di discriminazioni

Art. 6. La responsabilità del segnalante Disposizioni finali

Allegato 1- Modulo per le segnalazioni

Premessa

La società intende con l'adozione della presente procedura favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei propri dipendenti e collaboratori, che possano portare all'emersione di fenomeni interni di corruzione, nella ampia accezione data a quest'ultimo termine dalla Legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione¹.

Le situazioni rilevanti, pertanto, non si esauriscono nella violazione degli artt. 318, 319, 319- ter del Codice Penale, ma ricomprendono l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione

1

“il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come 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”

(reati di cui al Titolo II Capo I del libro II del Codice Penale), ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In accordo con il contenuto della determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, oltre a definire gli aspetti procedurali, con il presente atto si intendono anche disciplinare le idonee precauzioni che la società intende adottare per tutelare il segnalante, c.d. whistleblower², garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

L'attività del segnalante deve pertanto essere volta ad eliminare ogni possibile forma di "malpractice", ed orientata attivamente all'eliminazione di ogni possibile fattore di corruzione all'interno dell'Ente, nel rispetto dei principi, sanciti dalla Carta costituzionale, di legalità, di imparzialità e di buon andamento della funzione amministrativa (art. 97).

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano tutti i comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

In tale ottica l'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al segnalante indicazioni operative circa:

- a) i destinatari della segnalazione;
- b) l'oggetto e i contenuti della segnalazione, indicati attraverso apposita modulistica, messa a disposizione sul sito web istituzionale ed allegata al presente documento;

² Definito da Transparency International come il soggetto che "testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità"

c) le modalità di trasmissione delle segnalazioni;

d) le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, sono garantite ai dipendenti e collaboratori, per evitare possibili ripercussioni sulla loro vita lavorativa.

Capitolo I – Procedure di segnalazione

Art. 1) Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione

Il Centro Studio e Lavoro la Cremeria srl individua nel Responsabile per la prevenzione della Corruzione (RPC), la dott.ssa Enrica Testa il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente o collaboratore che intende denunciare un illecito o una irregolarità all'interno dell'Ente, di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio della attività lavorativa e che può riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico in relazione a riscontrate violazioni dei Codici di comportamento nazionale e aziendale.

A titolo meramente esemplificativo sono da considerarsi rilevanti, ai fini della presente procedura, i segnalati casi di sprechi, nepotismo, demansionamento, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali, di igiene, sanità e sicurezza sul lavoro, svolgimento di attività in conflitto d'interessi ai sensi degli artt. 5, 6 e 7 del Codice di Comportamento integrativo della società, utilizzo dei beni della società (auto, telefono, strumenti informatici, fotocopiatrice, ecc) per fini personali.

Le segnalazioni non devono riguardare lamentele di carattere personale del segnalante né possono essere fondate su meri sospetti o voci.

Risulta comunque indispensabile che la denuncia presentata sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti; deve contenere tutte le informazioni e i dati conosciuti dal segnalante, per individuare

inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Art. 2) Modalità di presentazione della segnalazione

Il “segnalante” utilizza per la propria segnalazione-denuncia un apposito modulo, che è reperibile sul sito web istituzionale nella sottosezione “altri contenuti” e che si allega in appendice al presente documento.

Il modulo deve essere compilato dal segnalante in tutte le sue parti, al fine di fornire al RPC gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell’oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni possono essere presentate inviando il modulo debitamente compilato, secondo una delle seguenti modalità:

- a) tramite invio all’indirizzo di posta elettronica segnalazioni@csl-cremeria.it appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni e monitorato esclusivamente dal RPC
- b) tramite busta chiusa indirizzata al RPC che all’esterno rechi la dicitura “RISERVATA PERSONALE”.

La segnalazione sarà custodita con modalità tali da garantire la massima riservatezza.

Il RPC avrà l'onere di mantenere riservati i dati identificativi del segnalante per tutta la durata dell’istruttoria del procedimento.

Art. 3) Attività di accertamento delle segnalazioni.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPC, 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 (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Il RPC potrà eventualmente contattare direttamente il “segnalante” e riceverlo in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell’Azienda per garantire la sua massima riservatezza, per acquisire ogni ulteriore tipo di informazione utile circa l’episodio che denuncia.

La segnalazione, dopo avere subito l'anonimizzazione e l'oscuramento in corrispondenza dei dati identificativi del segnalante, potrà essere trasmessa, a cura del RPC, ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere.

A tal fine il RPC può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e figure interne e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito delle opportune verifiche la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il RPC, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico ed al responsabile dell'ufficio di appartenenza dell'autore della violazione, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti di competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- 2) a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge;
- 3) ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Il RPC, a conclusione degli accertamenti, e comunque entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione, informa dell'esito o dello stato di avanzamento del procedimento il segnalante, secondo la modalità dallo stesso prescelta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Capitolo II- Precauzioni per la tutela del segnalante

Art. 4) La tutela dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento del ricevimento della segnalazione.

Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, 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'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione-denuncia, l'identità del segnalante può essere rivelata all'accusato solo nei seguenti casi:

- 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'accusato, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, è sottratta all'accesso, istituto disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Art. 5) Segnalazione di discriminazioni

I segnalanti che denunciano all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, al superiore gerarchico o al RPC condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione, direttamente o tramite l'organizzazione

sindacale a cui conferisce mandato, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al "Responsabile" medesimo, per metterlo in condizioni di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione, per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e per perseguire, disciplinarmente, l'autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie a seguito di *whistleblowing* può essere altresì segnalata direttamente dallo stesso interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'aziendale, ai sensi e per gli effetti del comma 3 dell'art. 54 bis, del D.Lgs. 165/2001, all'Ispettorato per la funzione pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza.

La società promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica e di codice di comportamento dei pubblici dipendenti, nonché mediante avvisi sui siti web istituzionale.

Art. 6) La responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la denuncia, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

Inoltre l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come per es. nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo).

Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento, 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

Le violazioni degli obblighi previsti dal presente atto configurano una responsabilità disciplinare per inosservanza a disposizioni di servizio.

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, 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 collaboratori.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(c.d. whistleblowing)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incoltato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dall'articolo 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

La segnalazione va fatta al Responsabile per la prevenzione della corruzione e può essere presentata alternativamente:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica dedicata segnalazioni@csl-cremeria.it previa scannerizzazione;
- a mezzo missiva in busta chiusa, inviata per posta o consegnata a mano, indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione, recante la dicitura: "Riservata personale";

Cognome e nome del segnalante	
Data / Periodo del fatto	
Luogo in cui si è verificato il fatto	

Ritengo che le azioni od omissioni Commesse o tentate siano:	<input type="checkbox"/> - penalmente rilevanti <input type="checkbox"/> - poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="checkbox"/> - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico <input type="checkbox"/> - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Amministrazione <input type="checkbox"/> - altro (specificare):.....
Descrizione del fatto (condotta ed evento)

Autore/i del fatto
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione

Luogo, data

Firma
