

PROCEDURA

“GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI DA PARTE DEI DIPENDENTI E DELLA RELATIVA TUTELA” (Whistleblowing)

Così come precisato nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'ANAC, *“Ai fini della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la gestione delle segnalazioni realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche è largamente preferibile a modalità di acquisizione e gestione delle segnalazioni che comportino la presenza fisica del segnalante; è in ogni caso necessario che il sistema informatico di supporto sia realizzato in maniera tale da garantire adeguate misure di sicurezza delle informazioni”*.

Attesa la complessa realizzazione di tutto quanto sopra, l'ANAC, al fine di agevolare le P.A. (ivi inclusi gli enti di diritto privato in controllo pubblico) che ne faranno richiesta, ha rappresentato l'intenzione di dotarsi di un modello gestionale informatizzato (software e la relativa documentazione) che metterà a disposizione, in riuso gratuito a chiunque ne farà richiesta.

Scabec ha intenzione di chiedere, non appena disponibile, il riuso gratuito del sopracitato software e della relativa documentazione al fine di ridefinire le modalità di segnalazione degli illeciti.

Nelle more, la segnalazione va prodotta utilizzando l'apposito “MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower) DA PARTE DEL DIPENDENTE PUBBLICO AI SENSI DELL'ART. 54-BIS DEL D.LGS 165/2001”, reperibile sul sito web aziendale, nella sezione “Società Trasparente/Modello di organizzazione, gestione e controllo”.

La segnalazione deve essere indirizzata al RPC di Scabec utilizzando una delle seguenti modalità:

- Mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica: segnalazione.illeciti@scabec.it, ad accesso esclusivo da parte del Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione;
- In forma cartacea ed anonima a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In tal caso il modulo dovrà essere inviata a:
 - Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione di Scabec Spa;

Per garantire la riservatezza del segnalante è necessario che il modulo venga inserito in una busta chiusa recante all'esterno, la dicitura “Riservata al Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione di Scabec SpA”. Tale busta dovrà a sua volta essere contenuta nella busta d'inoltrato.

Le segnalazioni eventualmente ricevute da qualsiasi altro soggetto, diverso dal suddetto destinatario, devono essere tempestivamente inoltrate, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPC. Tutti coloro che ricevono la segnalazione o sono coinvolti nella sua gestione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali informazioni.

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

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPC e/o un dipendente facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, il dipendente/segnalante potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC nelle modalità definite nel paragrafo 4.2 del testo della Determinazione ANAC n. 6/2015.

Il RPC all'atto del ricevimento della segnalazione, la registra con un numero progressivo annuale, che costituirà il codice di identificazione. Il RPC verifica preliminarmente il contenuto della segnalazione, accertando, in particolare che la stessa risulti circostanziata e contenente gli elementi individuati nel "Modulo per la segnalazione di condotte illecite (c.d. whistleblower) da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs 165/2001".

Il RPC procede ad una sommaria e preliminare indagine finalizzata ad acquisire eventuali ulteriori elementi utili da un lato al fine di addivenire ad una piena conoscenza dei fatti segnalati, dall'altro a consentire un primo riscontro circa la sussistenza dei fatti stessi e a supporto della fondatezza dei medesimi. A tal fine mette in atto qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante, a cura esclusiva del RPC, e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Tale attività di verifica dovrà avviarsi e completarsi entro 90 giorni dall'invio della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 15 giorni.

La Società provvederà, in relazione a tali segnalazione, ad adottare le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante;
- separare (a cura del RPC), all'atto del ricevimento della segnalazione, i dati identificativi del whistleblower dal contenuto della segnalazione, al fine di garantirne l'anonimato nei confronti dei terzi;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare o penale a carico del segnalato o in ogni caso laddove sussista un'oggettiva necessità di approfondire la questione in oggetto attraverso l'audizione del segnalante;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Il RPC, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In tal caso ne dà comunque notizia al segnalante. Qualora quest'ultimo, trascorsi 15gg dalla ricezione di tale comunicazione, non produca ulteriori elementi a supporto della segnalazione effettuata, la stessa, con i dati identificativi del segnalante, corredata dalle suddette valutazioni, sarà trasmessa dal RPC al Presidente ed al Direttore Generale per valutare eventuali azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPC, valuta, a chi inoltrare la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, tra i seguenti soggetti:

- a) Il Presidente o il DIGE, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- b) l'Autorità giudiziaria; la Corte dei conti; l'ANAC. L'inoltro di tali segnalazioni è a cura del RPC;
- c) il DPF. L'inoltro di tali segnalazioni è a cura del RPC;
- d) il Vertice societario, per le ulteriori eventuali azioni che si rendessero necessarie a tutela dell'Azienda;

in caso di azioni discriminatorie:

- e) al Presidente o al DIGE della Società;
- f) al DIGE 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 o l'archiviazione della segnalazione;
- g) all'Ispettorato della funzione pubblica. L'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

I soggetti destinatari di cui ai punti precedenti dovranno avviare apposita istruttoria da concludere entro il termine massimo di gg.30 dalla ricezione degli atti, da concludere, con specifica motivazione, con le azioni innanzi definite di propria competenza.

Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 120 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulta particolarmente complesso.

Dell'esito dell'istruttoria dovrà essere tempestivamente informato l'OdV ed il RPC. Quest'ultimo, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informerà il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

L'OdV ed il RPC predispongono annualmente, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, un report sintetico del numero di segnalazioni

ricevute e del loro stato di avanzamento da riportare all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Presidente, i componenti del Cda o il DIGE o i componenti degli organi di controllo, l'istruttoria dovrà essere svolta dal RPC in accordo con il collegio sindacale e l'ODV.

Allorquando l'istruttoria riguardi invece i componenti dell'OdV, la stessa sarà rispettivamente svolta dal RPC.

L'identità del segnalante deve essere tutelata in tutte le fasi della procedura innanzi descritta, pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Chiunque riceva le segnalazioni in argomento è tenuto all'obbligo di massima riservatezza sulle fonti e sui contenuti della segnalazione.