

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

PREMESSA.

Il comma 51 dell'art. 1, Legge n. 190/2012, introduce – nell'ambito delle “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” – l'articolo 54-bis denominato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”.

La predetta disposizione, nota nei paesi anglosassoni con il termine ‘*whistleblowing*’, dà vita nel nostro ordinamento a uno strumento volto a favorire l'emersione degli illeciti commessi all'interno delle amministrazioni mediante lo strumento della ‘Segnalazione’.

La Segnalazione ha il duplice scopo di contribuire, da un lato, alla prevenzione e all'emersione di fatti pregiudizievoli per l'Azienda e, dall'altro, alla tutela di un superiore interesse pubblico collettivo.

La presente procedura è finalizzata, inoltre, alla tutela di colui che compie la Segnalazione, onde rimuovere eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla stessa ed evitare, quindi, eventuali ritorsioni o discriminazioni verso il soggetto che l'ha effettuata.

Dato il suo elevato contenuto civico, tale strumento rientra nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione di cui al *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 - 2016*, adottato dal CdA di questa Azienda con Delibera n. 11 del 20 dicembre 2013.

DEFINIZIONE DI SEGNALAZIONE.

La Segnalazione è l'atto con cui si dà notizia del compimento di attività illecite commesse da un dipendente, da un collaboratore o da un consulente ai danni dell'Azienda.

Con il presente documento si forniscono indicazioni in merito all'oggetto, ai contenuti e alle modalità di trasmissione della Segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela presenti in favore del soggetto che le rende.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.

La Segnalazione deve contenere gli elementi necessari a verificare la fondatezza dei fatti segnalati, quali:

- a) le generalità di colui che compie la Segnalazione, con indicazione della posizione lavorativa ricoperta e della funzione svolta nell'ambito dell'Azienda, anche se esterno alla stessa;
- b) gli elementi utili a identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- c) la descrizione, chiara e completa, dei fatti oggetto di segnalazione;
- d) l'indicazione di eventuali documenti idonei a riscontrare la fondatezza dei fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime – cioè prive degli elementi utili a identificare il soggetto segnalante - anche se recapitate con le modalità previste dalla presente procedura, saranno prese in considerazione

soltanto se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato.

DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.

La Segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Azienda;
- b) al Direttore generale;
- c) al Dirigente dell'Area di appartenenza.

La Segnalazione presentata ad uno dei soggetti indicati alle lett. b) e c) deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione al quale è affidata la sua custodia in via riservata.

MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE.

La Segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio di posta elettronica all'indirizzo responsabile.trasparenza@palaexpo.it: in tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della prevenzione della corruzione che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi di seguito previsti;
- b) tramite posta interna: in tal caso, è necessario che la Segnalazione venga inserita in una busta chiusa, consegnata direttamente all'ufficio protocollo dell'Azienda con la dicitura all'esterno "All'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione - riservata/personale".

VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE.

La verifica in merito alla fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione che provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ad effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione, riservata e personale, del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi – se necessario – del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni.

Qualora all'esito della verifica la Segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Direttore generale e al Direttore dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché si provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) a comunicare alla Direzione Risorse Umane e alle altre strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'amministrazione.

TUTELA DEL SEGNALANTE

La presente procedura ha lo scopo di garantire la tutela di colui che compie la Segnalazione da eventuali ritorsioni o discriminazioni, onde rimuovere eventuali fattori che possano dissuadere il ricorso alla stessa.

Tale scopo viene garantito attraverso l'adozione dei seguenti strumenti:

A) Obblighi di riservatezza.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Tutti coloro che ricevono la Segnalazione o sono coinvolti nella stessa, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione e del soggetto che l'ha formulata: la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

L'identità del Segnalante può essere rivelata esclusivamente nei casi in cui:

- sia configurabile un'ipotesi di responsabilità da fatto illecito ex art. 2043 del Codice Civile;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi del Codice Penale;
- sia configurabile una delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Con riguardo all'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al soggetto reputato responsabile dell'illecito solo nei casi in cui :

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

B) Diritto di accesso.

La Segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della legge n. 241/90 s.m.i..

C) Divieto di discriminazione.

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.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione, anche economica, che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui il segnalante e il denunciato siano entrambi dipendenti dell'Azienda.

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 Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- al Direttore dell'Area di appartenenza dell'autore della presunta discriminazione, al fine di valutare l'opportunità di adottare ogni provvedimento utile a interrompere, tempestivamente, gli effetti negativi della discriminazione;
- al Direttore dell'Area Risorse Umane per valutare la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'O.d.V. che, per i poteri di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

RESPONSABILITÀ DI CHI COMPIE LA SEGNALAZIONE

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Costituiscono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente 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.