




PROCEDURA SEGNALAZIONI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Approvato da:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: 29/01/2019

 Fiemme Servizi	PRODEDURA SEGNALAZIONI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	
		Pagina 2 di 5

1. Contesto Normativo

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione ed in particolare l'aspetto della tutela del dipendente che segnala illeciti. L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing. L'art. 54 bis è stato successivamente modificato dall'art. 1 della L. 30.11.2017 n. 179.

L'ANAC con deliberazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha dettato "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" prevedendo che ogni amministrazione, alla luce dei predetti principi, potrà adattare il modello proposto sulla base delle proprie esigenze organizzative.


2. Scopo della Procedura

A seguito dell'introduzione normativa dell'articolo a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, Fiemme Servizi spa si è dotata di una procedura a favore della pratica del whistleblowing. Scopo della procedura è dissipare i dubbi e rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto anche nel timore di successive possibili discriminazioni o ritorsioni. In tale prospettiva, dunque, si vogliono fornire gli elementi essenziali del procedimento e le tutele attuate a favore del dipendente.

3. Contenuto delle Segnalazioni

Poiché non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità da prendere in considerazione come whistleblowing, si considerano rilevanti le segnalazioni che riguardino comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumate o tentate, a danno dell'interesse pubblico, quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i delitti contro la pubblica amministrazione e l'abuso di potere ai fini di un vantaggio privato o l'utilizzo a scopo privato delle funzioni attribuite a danno della cosa pubblica. L'oggetto della segnalazione deve riguardare un fatto o un'irregolarità di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Non sono meritevoli di tutela, invece, le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, sia a tutela di terze persone, sia per evitare azioni ispettive inutili e dispendiose. Per tali motivi, dunque, è essenziale che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano un ventaglio di elementi utili ai fini delle successive verifiche. Il whistleblowing non può riguardare doglianze di carattere personale verso i superiori gerarchici o i colleghi. Per consentire la verifica delle azioni segnalate, la segnalazione deve riportare i seguenti elementi utili:

- generalità del soggetto segnalante;
- chiara e completa descrizione dei fatti;
- circostanze, tempo e luogo dello svolgimento dei fatti segnalati (se conosciuti);

 Fiemme Servizi	PRODEDURA SEGNALAZIONI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	
		Pagina 3 di 5

- generalità o altri elementi che permettano l'identificazione del soggetto o dei soggetti che hanno posto in essere le attività oggetto della segnalazione;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possano confermare i fatti;
- indicazione di eventuali documenti che possano confermare i fatti;
- ogni altra informazione utile a confermare i fatti.

Le segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che permettano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno prese in considerazione per le dovute verifiche purché i fatti siano particolarmente gravi e il contenuto sia dettagliato e circostanziato.

4. Modalità e destinatari della Segnalazione

Fiemme Servizi Spa mette a disposizione ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo un modello utile alla segnalazione degli illeciti sia sul proprio sito internet nella sezione Amministrazione trasparente, nella sezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione, sia in versione cartacea presso la sede amministrativa in Via Dossi, 29 a Cavalese TN e presso la sede operativa in Località Val, 6 frazione Lago di Tesero TN. La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e deve essere presentata secondo due possibili modalità:

1. Inserimento in apposita cassetta dedicata, posta presso le due sedi (amministrativa e operativa);
2. Invio tramite posta elettronica all'indirizzo: anticorruzione@fiemmeservizi.it;


Il dipendente che non intenda avvalersi della disponibilità del soggetto interno alla società, come sopra individuato, può effettuare le segnalazioni di illeciti direttamente all'ANAC tramite l'apposito portale, dalla stessa Autorità messo a disposizione all'indirizzo:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

5. Verifica della fondatezza delle Segnalazioni

La gestione e la verifica della segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento dei fatti, incluso il colloquio con il segnalante e con i soggetti che possano riferire sui fatti segnalati. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il RPCT può avvalersi dell'aiuto dell'OdV.

Se terminate le verifiche la segnalazione risulti fondata, il RPCT provvederà in relazione alla natura della violazione ad effettuare le seguenti operazioni:

 Fiemme Servizi	PRODEDURA SEGNALAZIONI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	
		Pagina 4 di 5

- Denunciare i fatti all'autorità giudiziaria competente;
- Comunicare l'esito dell'accertamento al Direttore e al Consiglio di Amministrazione, affinché vengano adottati i provvedimenti gestionali di competenza;
- Adottare procedimenti e/o misure idonee a tutelare la società.

6. **Forme di Tutela del Whistleblower**

L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'articolo 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (indagini penali, tributarie, amministrative, ispezioni di organi di controllo). Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti alla tutela della riservatezza. Nell'ambito del processo disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inculpato nei seguenti casi:

- Consenso del segnalante;
- La contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato, sempre che questa circostanza venga dedotta e comprovata in sede di audizione o dalle sue memorie difensive.


Non potrà essere indicata l'identità del segnalante qualora la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, ovvero nei casi in cui la segnalazione sia solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avvenga sulla base di altri fatti che da soli sono sufficienti ad aprire il procedimento disciplinare.

In ogni caso, la segnalazione effettuata dal whistleblower non è mai soggetta al diritto di accesso, dunque il documento non può essere oggetto di visione o di estrazione di copia da parte dei richiedenti. Il whistleblower non può nemmeno essere oggetto di discriminazione, diretta o indiretta, ritorsione o comunque qualsiasi azione che abbia effetti sulle condizioni di lavoro per motivi legati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il dipendente che ritenga di essere stato discriminato per aver effettuato una segnalazione di illecito è tenuto a segnalare la circostanza al RPCT il quale, accertata la sussistenza dei fatti, provvede a segnalare la discriminazione:

- Al preposto di area, il quale a sua volta valuta la necessità di adottare atti o provvedimenti che permettano il ripristino della situazione e gli estremi per attivare la procedura disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione;
- Al Direttore e al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'applicazione del procedimento disciplinare.

7. **Responsabilità del Whistleblower**

Il whistleblower rimane responsabile a livello penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'articolo 2043 del codice civile. Parimenti sono fonte di responsabilità ai

 Fiemme Servizi	PRODEDURA SEGNALAZIONI TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO	
		Pagina 5 di 5

fini disciplinari e nelle altre sedi di competenza, le forme di abuso, quali le segnalazioni opportunistiche e/o effettuate allo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo a fini strumentali della procedura.