

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. “WHISTLEBLOWER”) E PROCEDURA INERENTE ALLA TUTELA DEI SEGNALANTI EVENTUALI CONDOTTE ILLECITE CONOSCIUTE NELL’AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (CD. “WHISTLEBLOWING”).

Sin dall’anno 2015, al fine agevolare le segnalazioni di comportamenti ascrivibili a fenomeni corruttivi nell’accezione descritta nel vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, è stato predisposto un modello per la segnalazione delle condotte illecite (allegato sub 1) ed è stata introdotta una specifica procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti (*cd whistleblower*) di cui viene a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro, garantendone con opportune misure la riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

La predetta norma richiede, in particolare il rispetto:

- della tutela dell’anonimato;
- del divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- della previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del citato art. 54 bis in caso di necessità di disvelare l’identità del denunciante,

e, pertanto, la citata procedura è stata improntata al rispetto di quanto sopra.

In considerazione della rilevanza che riveste l’istituto di che trattasi nell’ambito delle misure di prevenzione della corruzione, la citata procedura è stata redatta tenendo conto delle indicazioni di cui alla determinazione dell’ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*” ed è stata perfezionata a far data dal triennio 2017-2019.

Successivamente all’entrata in vigore delle disposizioni della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017 e vigente dal 29 dicembre 2017) la procedura è stata rivisitata ed aggiornata nei termini di seguito indicati.

Si evidenzia, inoltre, che la Sogesid ha aderito al progetto “WhistleblowingPA” (promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali) ed ha attivato una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni in materia, anche ai fini della ricezione di segnalazioni più qualificate e della garanzia di standard di sicurezza più elevati sia in relazione all’identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni.

Preliminarmente, occorre che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia “in buona fede” e, pertanto, che sia effettuata nell’interesse dell’integrità dell’azienda: l’istituto è, infatti, finalizzato a promuovere l’etica e l’integrità dei comportamenti dei soggetti pubblici e non deve, pertanto, essere utilizzato per esigenze e scopi individuali.

La procedura di segnalazione degli illeciti

Nello specifico, la presente procedura identifica e definisce:

- il soggetto segnalante (cd. *whistleblower*);
- il contenuto delle segnalazioni;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell’istruttoria;
- la gestione delle segnalazioni;
- le responsabilità del *whistleblower*;
- gli obblighi del destinatario delle segnalazioni;
- la conservazione documentale.

■ Il soggetto segnalante

Si definisce soggetto segnalante chi è testimone di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per quanto attiene alla Società il riferimento è alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della stessa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente menzionati (dipendenti) ed ai soggetti che svolgono attività di collaborazione, anche per conto di terzi, a favore della Società.

■ **Contenuto delle segnalazioni**

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di tre tipologie di segnalazioni attinenti:

- le condotte illecite rilevanti per le violazioni del Codice etico e di condotta;
- le condotte illecite rilevanti per le violazioni del Modello ex art. D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.;
- le misure per la prevenzione della corruzione adottate.

Le segnalazioni dovranno essere “*circostanziate*” ovvero:

- fondate su “*elementi di fatto precisi e concordanti*”: a tale proposito, può risultare utile il riferimento ai criteri di valutazione della prova indiziaria in sede penale. Al riguardo, la Corte di Cassazione ha più volte stabilito che sono “*precisi gli indizi (certi) non generici e non suscettibili di interpretazione diversa altrettanto verosimile, perciò, non equivoci. Concordanti sono quelli che non contrastano tra loro e, più ancora, con altri dati o elementi certi*”.
- riguardare condotte commesse o tentate di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione delle funzioni svolte*» in Sogesid e non meramente riportate o riferite da altri soggetti: le predette condotte, pertanto, non potranno riguardare questioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Protezione dalle segnalazioni in “mala fede”: la Sogesid auspica che il personale, ad ogni livello, collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno e si impegna a disincentivare ed impedire atteggiamenti ingiuriosi, discriminatori o diffamatori tra i colleghi.

Pertanto, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in “mala fede”, censurando le condotte di cui sopra dandone adeguata informativa nei casi di accertata “mala fede”.

■ **Le modalità di trasmissione delle segnalazioni**

Le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato e può essere effettuata – con garanzia di anonimato – con le seguenti modalità:

- mediante l'utilizzo della piattaforma informatica, con garanzia di anonimato, disponibile al seguente link: <https://sogesid.whistleblowing.it/> condiviso, inoltre, sulla home page del sito istituzionale della Società, nella relativa sezione “*Società Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/Segnalazione condotte illecite (whistleblowing)*”.

Si evidenzia, al riguardo, che la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia internamente che esternamente alla Società. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza. In tale caso nel momento dell'invio della segnalazione il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;

- mediante la compilazione del modello allegato alla presente all'indirizzo e-mail dedicato whistleblowing@sogesid.it in uso esclusivo al RPCT;
- mediante la compilazione del modello allegato alla presente, da inviare in busta chiusa e sigillata con l'indicazione della dicitura “*Riservato*” al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, destinatario esclusivo, all'indirizzo di posta ordinaria Sogesid S.p.A. Via Calabria 35, 00187 - Roma

E' garantita la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia.

■ **Il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria**

Il destinatario esclusivo delle segnalazioni di *whistleblowing* è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nella fase istruttoria il RPCT - anche in collaborazione con l'OdV, nel caso di segnalazioni anonime - verifica la fondatezza di ciascuna segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

In conformità alle linee guida ANAC di cui alla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le segnalazioni anonime non sono considerate ai sensi della presente procedura come fattispecie di cui all'art. 54 – bis del d.lgs 165/2001 e s.m.i. e non sono trattate dal RPCT. Le predette segnalazioni anonime, che pure possono essere oggetto di considerazione, vengono trasmesse all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni.

■ **La gestione della segnalazione**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza acquisita la segnalazione avvia, eventualmente con l'ausilio della Commissione di supporto una prima sommaria istruttoria comunicandone l'avvio al segnalante. Se indispensabile, verranno chieste chiarimenti al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Successivamente alla valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT, in caso di evidente e manifesta infondatezza, archivia la segnalazione ovvero, ove la segnalazione risulti fondata, provvede, in relazione alla natura della stessa ed ai profili di illiceità riscontrati, a:

- comunicare l'esito dell'accertamento al Vertice Aziendale o al C.d.A per i provvedimenti di competenza per l'avvio dell'azione disciplinare informandone anche il superiore gerarchico dell'autore della violazione accertata;
- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- presentare denuncia alla Corte dei Conti;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC.

L'istruttoria è avviata tempestivamente e si conclude di norma entro 30 giorni dall'acquisizione della segnalazione, salvo siano necessarie motivate indagini che richiedano maggior tempo.

Dell'apertura, dell'eventuale protrarsi e dell'esito dell'istruttoria è informato il segnalante. In caso di segnalazione trasmessa mediante la piattaforma informatica ogni comunicazione verrà inviata all'interno della piattaforma medesima.

In caso di ricezione di segnalazioni "anonime", quindi, dopo una valutazione preliminare l'indagine viene effettuata dall'O.d.V., in collaborazione con il RPCT

ove occorra, che provvede a richiedere un'istruttoria interna alle strutture aziendali competenti (Direzione Risorse umane e Strumentali, Internale Audit, Direzione Affari Legali e Societari ecc.) in relazione all'area in cui si è verificata la violazione denunciata, richiedendo alle stesse un pronto riscontro sull'esito finale dell'indagine. Successivamente alla ricezione del report da parte della struttura interna competente, l'O.d.V. provvede ad avviare la fase istruttoria e, all'esito della stessa, in caso ritenga fondata la segnalazione, provvede ad informare il RPCT ed il Vertice aziendale per gli adempimenti di competenza.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il lavoratore può inviare la propria segnalazione al Presidente ed Amministratore Delegato della Società. Questi effettua le sue valutazioni, eventualmente con l'ausilio di uno o più componenti della Commissione di supporto al citato Responsabile, e provvede, quindi, ad inoltrare la segnalazione, se ritenuta rilevante, all'ANAC o alla Corte dei Conti o all'Autorità Giudiziaria, in base ai profili di illiceità rinvenuti. La segnalazione ritenuta manifestamente infondata viene, invece, archiviata.

■ **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 manifestamente infondate 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 procedura.

■ **Obblighi del destinatario della segnalazione**

Il RPCT garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni, e si riserva il diritto di segnalare al vertice aziendale o al C.d.A. l'adozione delle opportune azioni disciplinari contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere:

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

ovvero

- nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La riservatezza della segnalazione è garantita in ogni caso in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati ed, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento Europeo sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (cd. GDPR) n. 2016/679, nel D. Lgs. n. 101/2018, recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679*", nonché nel D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. nelle parti ancora vigenti, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative).

Il contenuto della segnalazione rimane riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa.

Ad eccezione dei casi in cui è 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, l'identità del segnalante, qualora sia stato indicato nella segnalazione, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza l'espreso consenso del segnalante, che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

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 RPCT, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

Il RPCT vigila e promuove nel triennio di vigenza del Piano l'aggiornamento della presente procedura, per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle *best practice* emergenti, implementando miglioramenti nel caso in cui siano individuati gap o criticità.

Il RPCT cura, altresì, nell'ambito della formazione dei dipendenti e dei collaboratori l'acquisizione delle necessarie conoscenze in materia con riferimento, a titolo esemplificativo:

- a. ai tratti principali della nuova disciplina;
- b. all'apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti e del corretto uso dei canali informativi, integrato nel Modello;
- c. al funzionamento della procedura di segnalazione e dei canali attivati per l'invio della segnalazione, nonché delle modalità di accesso ai *tool* impiegati il funzionamento del sistema di segnalazione sopra indicato.

Nella relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 e s.m.i., viene reso conto, con modalità tali da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

■ **Conservazione documentale**

I soggetti coinvolti nelle attività disciplinate dalla presente procedura assicurano, ciascuno per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

A tale scopo è garantita, la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

Sogesid S.p.A.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE	
<p>I dipendenti, i collaboratori della Società o chiunque intenda segnalare situazioni o comportamenti ascrivibili a fenomeni corruttivi tentati o realizzati all'interno della Società, il contesto in cui gli stessi si sono verificati o il mancato adempimento degli obblighi di trasparenza sono invitati ad utilizzare il presente modello.</p> <p>Al riguardo, la Società si impegna, in particolare, al rispetto di quanto previsto dal comma 51 dell'art. 1 della Legge 190/2012 e s.m.i. in merito all'adozione delle necessarie forme di tutela nei confronti del denunciante, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti.</p>	
NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE/TERZO	
SEDE DI LAVORO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI E' STATO TENTATO/SI È VERIFICATO IL FATTO	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI E' STATO TENTATO/SI È VERIFICATO IL FATTO	<input type="checkbox"/> SEDE SOCIALE (indicare denominazione ufficio o servizio interessato) <input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELLA SEDE SOCIALE (indicare luogo ed indirizzo)
AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE RITENUTE ¹ :	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Modello organizzativo e relativi allegati, in particolare del Codice Etico o delle procedure aziendali, o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;

¹ La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col responsabile funzionale o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle funzioni aziendali preposte.

	<input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine della Società; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO ²	
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO ³	
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	

² Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

³ Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione