

Whistleblowing

La presente procedura mira a delineare la politica adottata dal CONSORZIO ai fini di garantire la tutela dei dipendenti che segnalano illeciti. L'importanza delle misure volte ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione, emerge sia dalla Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 sia dal P.N.A. 2016. Le modalità di predisposizione di tali misure sono peraltro individuate nell'ambito di una Determinazione ANAC ad hoc, ossia la n. 6 del 28 aprile 2015. Il CONSORZIO intende promuovere una cultura caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di governance. Infatti, il CONSORZIO riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la segnalazione da parte del suo personale, di comportamenti illeciti ai sensi della legge 19/2012, definendo l'iter procedurale seguito, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni. Scopo del presente documento è quello di fornire le indicazioni operative sull'oggetto, i contenuti, i destinatari, le modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela previste.

DESTINATARI

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti, ai componenti gli Organi del CONSORZIO e ai collaboratori occasionali. La stessa deve essere inoltre comunicata a qualsiasi persona preste servizio per il CONSORZIO, inclusi i consulenti, i fornitori a qualunque titolo legati al CONSORZIO a seguito di un contratto.

OGGETTO DEL FLUSSO INFORMATIVO

Per comportamento illecito si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia impatto sulla stessa, che arrechi o possa arrecare danno o pregiudizio al CONSORZIO o ai suoi dipendenti. Il concetto di corruzione è da intendere in senso lato, ovvero "come comprensivo o delle varie situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati". Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter. c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati del Titolo II; Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

MODALITA' OPERATIVE

1. **Trasmissione della Segnalazione.** Nel caso in cui un dipendente abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o possa verificarsi un comportamento illecito, è tenuto a segnalarlo al Responsabile della prevenzione della Corruzione (di seguito RPC). La segnalazione può essere presentata mediante l'invio

di una e-mail all'indirizzo di posta elettronica, che verrà a breve istituito. Per garantire la privacy del segnalante, l'indirizzo di posta elettronica è accessibile unicamente al Responsabile della prevenzione della Corruzione. Qualora il dipendente abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta legittima o meno, ne può parlare informalmente con il proprio Responsabile o con l'RPC. Le segnalazioni ricevute sono protocollate con accesso riservato esclusivamente al Responsabile per la prevenzione della Corruzione. Al fine di fornire più dati possibili per la gestione della segnalazione di illecito/irregolarità può essere utilizzato apposito modulo riservato alle segnalazioni, riprodotto in calce a tale documento.

2. Gestione della Segnalazione. Tutte le segnalazioni sono gestite con modalità tali da garantire la massima riservatezza e un efficace standard di sicurezza per la conservazione. Nel caso in cui la segnalazione sia fatta in mala fede, ovvero sia denigratoria od offensiva, tale comportamento potrà essere oggetto di provvedimento disciplinare nei confronti del segnalante, come previsto dal Sistema Disciplinare previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione. La gestione e la verifica della fondatezza della segnalazione è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che:

- assicura che l'indagine si svolga in maniera equa e imparziale; questo comporta che ove richiesto ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria competenza specifica e può chiedere il supporto di tutti i dipendenti;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del segnalante, laddove richiesto dalla normativa di riferimento, e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato. Le modalità operative di seguito riportate, costituiscono un elenco esemplificativo e non esaustivo, di gestione delle segnalazioni. Il Responsabile Anticorruzione può, a seconda della segnalazione ricevuta, procedere a:

- effettuare un'audizione del segnalante, se non anonimo;
- prendere visione dei documenti cartacei e/o informatici eventualmente esistenti;
- effettuare audizioni di tutte le persone utili a fornire informazioni riguardanti la segnalazione, anche non direttamente coinvolte. Al termine della verifica della fondatezza della segnalazione il Responsabile Anticorruzione redige una relazione ove viene data evidenza:

- dell'iter istruttorio dell'indagine e delle prove raccolte;
- delle conclusioni dell'istruttoria;
- delle raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e similari fatti. Successivamente, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, di concerto con gli Organi Apicali e in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile di Area/Settore dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
- a informare il Consiglio direttivo, al fine di adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni disciplinari necessari;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria

competente, ove necessario. La relazione è protocollata e conservata con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per le segnalazioni.

3. **Ricevuta la segnalazione.** Il responsabile anticorruzione può informare, a seconda dell'oggetto della segnalazione, una o più persone all'interno del CONSORZIO e il Presidente del Consiglio Direttivo.

4. **Riservatezza.** Il CONSORZIO si impegna a garantire la riservatezza dei segnalanti, in ogni contesto successivo alla segnalazione, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del CONSORZIO o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Pertanto, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

5. **Sanzioni.** La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni.

ALLEGATO A) MODELLO DI SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE

NOME e COGNOME	
----------------	--

AREA e SETTORE	
DATA IN CUI SI è VERIFICATO IL FATTO	
AZIONI CHE RITENGO PENALMENTE RILEVANTI	<p>Penalmente rilevanti.</p> <p>Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a danno del Consorzio</p> <p>Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Consorzio</p> <p>Altro</p>
SOGGETTO/I COINVOLTI:	
EVENTUALE DOCUMENTAZIONE A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:	