

**WHISTLEBLOWING:
SEGNALAZIONE DI ILLECITI ED IRREGOLARITA'
DA PARTE DEL DIPENDENTE DI PIAVE SERVIZI S.R.L.**

**DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE
E PROCEDURA DI SEGNALAZIONE**

Con l'adozione della presente documento, Piave Servizi Srl intende dotarsi di un'importante strumento per la tutela del proprio dipendente che decide di portare all'attenzione della società i possibili fatti di illecito o di negligenza di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Ai fini della presente procedura, si intendono per:

- "*dipendente*": il personale di Piave Servizi Srl con rapporto di lavoro di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno, a tempo parziale, di apprendistato e di tirocinio formativo o stage;
- "*whistleblower*": il dipendente di Piave Servizi Srl che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, le violazioni o le irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico al fine di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per Piave Servizi Srl e di rispetto dell'interesse pubblico collettivo;
- "*whistleblowing*": le azioni previste a tutela del dipendente che effettua la segnalazione di illecito e la relativa procedura per la presentazione della segnalazione stessa;
- "*misure discriminatorie*": le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La procedura costituisce misura generale di prevenzione della corruzione finalizzata all'adozione di tutte quelle azioni necessarie per la tutela del "whistleblower", ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, novellato dall'art. 1 c. 51 della L. n. 190/2012.

Il presente documento ha lo scopo di dissipare nel dipendente-segnalatore i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione nonché di eliminare eventuali dubbi ed incertezze su come effettuare la segnalazione stessa.

Ai sensi del sopra citato art. 54-bis, il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto indenne da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare ovvero "*non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*".

Si evidenzia che sono fonte di responsabilità per il whistleblower, in sede disciplinare e/o nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali:

- segnalazioni manifestamente opportunistiche;
- segnalazioni compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti;
- ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

In tali casi non trova applicazione la tutela ai sensi all'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e, conseguentemente, delle presenti procedure.

Si forniscono di seguito le indicazioni operative circa:

1. le forme di tutela del whistleblower;
2. le attività preliminari alla gestione della segnalazione;
3. le attività di verifica della fondatezza della segnalazione;
4. l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di presentazione della segnalazione.

1. Forme di tutela del whistleblower

Al fine di incoraggiare i dipendenti della società a segnalare eventuali condotte illecite, sono adottate le seguenti forme di tutela:

- a) riservatezza dell'identità del segnalante;
- b) divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- c) sottrazione al diritto di accesso.

a) Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia¹ o di diffamazione² ai sensi delle disposizioni dei codici penale e civile³ nonché delle ipotesi in

¹ **Art. 368- Calunnia, Codice Penale:** *“Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni. La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato pel quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave. La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo; e si applica la pena dell'ergastolo, se dal fatto deriva una condanna alla pena di morte”.*

² **Art. 595. Diffamazione, Codice Penale:** *“Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032. Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065. Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516. Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate”.*

³ **Art. 2043. Risarcimento per fatto illecito, Codice Civile.** *“Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*

cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare a carico del soggetto segnalato si basa unicamente 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.

Il R.P.C., tutti coloro che ricevono la segnalazione e/o vengono coinvolti nel processo di gestione della stessa sono tenuti alla riservatezza di tutte le informazioni di cui vengono a conoscenza.

La violazione della riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare a carico dell'agente, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

b) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, 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 segnalazione stessa.

In caso di ritorsione o discriminazione:

- 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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- il R.P.C., valutata la sussistenza di tale discriminazione, provvederà a segnalare l'accaduto al Direttore Generale della società nonché al Responsabile dell'Ufficio di appartenenza del dipendente che ha operato la discriminazione, oppure ne dispone l'archiviazione;
- il Direttore Generale ed il Responsabile dell'Ufficio di cui al punto precedente verificano tempestivamente la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione, nonché l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

c) Sottrazione al diritto di accesso

La segnalazione del whistleblower è sottratta sia all'accesso previsto dagli art. 22 e seguenti della L. n. 241/1990 sia all'accesso civico di cui all'art. 5 e seguenti del d.lgs. n. 33/2013.

Il documento ed i dati, pertanto, non potranno essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i. e all'art. 5-bis del d.lgs. n. 33/2013.

2. Attività preliminari alla gestione della segnalazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione adotterà, all'atto del ricevimento della segnalazione o comunque prima dell'avvio delle operazioni di accertamento, le seguenti cautele:

- identificazione corretta del segnalante;
- separazione dei dati identificativi del whistleblower dal contenuto della segnalazione, al fine di garantirne l'anonimato nei confronti dei terzi;
- registrazione della segnalazione con un codice sostitutivo di identificazione (numero progressivo annuale); tale codice consentirà di associare la segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare o penale a carico del segnalato o 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.

3. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Il R.P.C. esamina preliminarmente il contenuto della segnalazione, accertando, in particolare, che la stessa risulti circostanziata e contenga gli elementi indicati nel "*Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente di Piave Servizi Srl*".

Successivamente, il R.P.C. verifica la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione mediante una prima sommaria indagine finalizzata anche ad acquisire eventuali ulteriori elementi e a consentire un primo riscontro circa la sussistenza dei fatti stessi.

A tal fine mette in atto qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nelle attività di gestione e verifica della segnalazione, il R.P.C. può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e/o di un gruppo di lavoro dedicato e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ecc.).

Le attività di verifica potranno essere avviate e completate entro 90 giorni dall'invio della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 30 giorni.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, risulti che:

a) la segnalazione è infondata

Il R.P.C., in caso di evidente e manifesta infondatezza, può decidere di archiviare, in via riservata, la segnalazione.

Il R.P.C. potrà, a sua discrezione, comunicare al whistleblower l'avvenuta archiviazione. Il whistleblower potrà produrre, entro 15 giorni dalla ricezione di tale informativa, ulteriori elementi a supporto della segnalazione. In tal caso, il R.P.C. effettuerà ulteriori indagini ai sensi delle presenti procedure. Se a conclusione delle ulteriori attività viene valutata e confermata l'infondatezza, la segnalazione verrà definitivamente archiviata.

Inoltre, la segnalazione unitamente ai dati identificativi del segnalante e alle suddette valutazioni, potrà essere trasmessa, dal R.P.C., al *Presidente del C.d.A. ed al Direttore Generale* per valutare le eventuali azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante.

b) la segnalazione è fondata

Il R.P.C. provvederà ad inoltrare la segnalazione e/o comunicare l'esito dell'accertamento, in relazione alla natura della segnalazione e ai profili di illiceità riscontrati:

- all'Autorità giudiziaria o ad altre Autorità terze competenti;
- al Direttore Generale (e all'OdV una volta adottato il Mod. 231/2001) per gli accertamenti ed i provvedimenti di competenza, nonché per le eventuali, ulteriori azioni che si rendessero necessarie a tutela della società;
- al Responsabile dell'Ufficio di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza qualora sussistessero i presupposti per l'azione disciplinare.

I sopraindicati soggetti interni alla società dovranno avviare apposita istruttoria da concludere, entro il termine massimo di gg. 30 dalla ricezione degli atti, con specifica motivazione e con le azioni innanzi definite di propria competenza.

Dell'esito dell'istruttoria dovrà essere tempestivamente informato il R.P.C.

Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 180 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulta particolarmente complesso.

4. Oggetto, contenuto, destinatari e modalità di presentazione della segnalazione della segnalazione

a) Oggetto della segnalazione

La segnalazione ha ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno e dell'interesse pubblico e di Piave Servizi Srl.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione del codice disciplinare dei dipendenti o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio:
 - patrimoniale alla società;
 - all'immagine della società;
 - agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società;
4. suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, o di arrecare un danno all'ambiente.

Sono escluse, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

b) Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili all'accertamento, da parte degli uffici competenti, della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- la descrizione chiara e completa del fatto;
- l'autore del fatto: i dati anagrafici, se conosciuti, o, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione (a titolo di esempio: la qualifica o l'ufficio in cui svolge l'attività);
- eventuali altri soggetti che sono a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- il riferimento a eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti esposti;
- eventuali altre informazioni utili per l'accertamento della sussistenza dei fatti segnalati.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le segnalazioni anonime - ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - eventualmente recapitate con le modalità previste nel presente documento, verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e rese con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto tale cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (a titolo di esempio: contiene indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menziona uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Tali segnalazioni saranno trattate con criteri, modalità e canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto della presente procedura.

c) Destinatari della segnalazione

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) di Piave Servizi Srl, Mario Petrin.

d) Modalità di presentazione della segnalazione

La segnalazione va prodotta utilizzando l'apposito "*Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente di Piave Servizi Srl*", reperibile sul sito internet della società, nella sezione "*Società Trasparente→Altri Contenuti→Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità→Segnalazioni di illecito – whistleblowing*".

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica whistleblower@piaveservizisrl.it, ad accesso esclusivo da parte del R.P.C.. In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo da detto Responsabile;
- in forma cartacea ed anonima, a mezzo del servizio postale o a mano all'Ufficio Segreteria AA.GG. Al fine di garantire la riservatezza del segnalante, è necessario che il modulo venga inserito in una busta chiusa recante la dicitura "*Riservata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Piave Servizi Srl*". Tale busta deve essere, a sua volta, contenuta nella busta d'inoltrato.

Le segnalazioni ricevute da un qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione devono essere tempestivamente inoltrate al R.P.C. stesso, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza.