

## PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI (Whistleblowing)

### **Fonte normativa e natura dell'istituto**

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, in coerenza con quanto previsto in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio di Europa), ha introdotto nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, l'articolo 54 bis, che prevede: «fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, all'Autorità nazionale anticorruzione, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, **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**». La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi il tendenziale divieto di rivelazione del nome del segnalante nei procedimenti disciplinari e la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme sul procedimento amministrativo).

Questa società, raccogliendo la raccomandazione dell'ANAC circa l'estensione dell'operatività di questa misura di prevenzione della corruzione oltre i confini della pubblica amministrazione intesa stricto sensu, intende provvedere, con il presente atto, all'adozione della procedura di segnalazione di condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, detta anche "whistleblowing", il cui fulcro centrale è costituito dalla garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante (whistleblower) agli organi deputati le fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) e dalla tutela dello stesso contro eventuali misure discriminatorie,

### **Scopo del presente documento**

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere, da un lato, gli eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall'altro, di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono indicazioni operative circa:

1. l'oggetto della segnalazione;
2. il suo contenuto,
3. i destinatari della segnalazione;
4. attività di verifica della fondatezza della segnalazione;
5. forme di tutela previste nei confronti del segnalante;
6. Responsabilità del whistleblower

### **Oggetto della segnalazione**

Oggetto della segnalazione del dipendente, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, sono le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro».

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari,

ecc.), ma anche le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, si pensi a titolo di esempio ai casi di nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della società per l'emersione dei fenomeni corruttivi, si ritiene che non sia necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

1. poste in essere in violazione di norme penali, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali;
2. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla società;
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società;
4. suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
5. arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società.

### ***Contenuto della segnalazione***

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata, contenendo tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- a) le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica e incarico di servizio, unità e sede di servizio, qualifica e servizio all'epoca del fatto segnalato, qualifica e incarico all'epoca del fatto segnalato, telefono, e-mail;
- b) indicazione dell'eventuale già avvenuta segnalazione ad altri soggetti con indicazione dei medesimi;
- c) la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- d) generalità di chi ha commesso il fatto;
- e) eventuali soggetti (persone fisiche e/o imprese) coinvolti;
- f) modalità con cui si è venuto a conoscenza del fatto;
- g) generalità di eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto;
- h) indicazione di eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti;
- i) area o settore organizzativi a cui può essere riferito il fatto;
- j) la descrizione del fatto;

- k) indicazione della cause di illiceità del fatto.

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

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La segnalazione va prodotta sull'apposito Modulo per la segnalazione di illeciti, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Corruzione", sottosezione di terzo livello "Whistleblowing".

### ***Destinatari della segnalazione e modalità di invio***

Al fine di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase procedurale (dalla ricezione alla gestione successiva), anche nei rapporti con i terzi cui la società dovesse rivolgersi per le verifiche o per le iniziative conseguenti, la segnalazione suddetta deve essere indirizzata esclusivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza di Salerno Energia Distribuzione S.p.A.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica: anticorruzione@sedspa.it, **indicando obbligatoriamente nell'oggetto: "Segnalazione di illecito"**. Mail con diversa indicazione non saranno prese in considerazione;
- b) a mezzo del servizio postale o del servizio di posta interna in plico chiuso sigillato con nastro adesivo, indirizzato a Salerno Energia Distribuzione – ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E PRIVACY – Via Stefano Passaro, 1 84134 Salerno – alla c.a del RPCT, con annotazione della dicitura **"Non aprire - Riservata personale"**;
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al RPCT e da questi riportata a verbale.

### ***Attività di verifica della fondatezza della segnalazione***

Il Responsabile della prevenzione della corruzione per verificare la fondatezza della segnalazione può utilizzare tutti i mezzi istruttori che ritiene utili (audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, acquisizione di documenti, ecc.), nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Il RPCT nelle attività di competenza può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti (es. ufficio legale, ufficio gare, OdV, Collegio sindacale, ecc.).

Nel caso in cui, in esito alla verifica eseguita, la segnalazione risulti fondata, il RPCT provvederà, in relazione a quanto accertato a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti e all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore dell'illecito, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se dovessero sussistere i presupposti per l'azione disciplinare;
- c) comunicare l'esito dell'accertamento all'Amministratore Unico per le eventuali, ulteriori azioni a tutela della Società.

Il procedimento di verifica avrà una durata massima di 90 giorni lavorativi a decorrere dalla data di ricevimento della segnalazione. Il termine sarà suscettibile di proroga per una sola volta e per un periodo non superiore a 60 giorni lavorativi su disposizione motivata del RPCT.

### **Forme di tutela previste in favore del segnalante**

Al fine di tutelare il dipendente segnalante da ritorsioni di qualsiasi tipo occorre:

- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- tutelare il RPCT da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione, nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- consentire al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

A tale scopo si provvederà a:

- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e sia possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non rivelare l'identità del segnalante senza il suo consenso, a meno che la conoscenza della stessa non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato come previsto dall'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001.
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa. A tal riguardo si rappresenta che la denuncia è sottratta all'accesso di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990;

Tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo e in qualsiasi fase della procedura sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza ai quali è sottoposto il Responsabile della prevenzione per la corruzione.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni alla società, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni all'amministrazione informano il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'ANAC la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'art. 54-bis, co. 2, la società è tenuta, inoltre, a garantire nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la riservatezza dell'identità del segnalante. La norma fornisce già un'indicazione specifica disponendo che, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'amministrazione o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo consenso.

Invece, quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del dipendente, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa.

Il dipendente che segnala condotte illecite è tutelato in caso di adozione di « *misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*», fatti salvi i « *casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile*».

La tutela trova, dunque, applicazione in tutti i casi in cui il comportamento del dipendente che segnala non integri un'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione ovvero sia in buona fede, da intendersi come mancanza da parte sua della volontà di esporre quello che può essere definito un "*malicious report*".

In merito al momento di cessazione della garanzia della tutela, sulla base dell'orientamento espresso dall'ANAC, si ritiene che lo stesso coincida con la data di assunzione di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante che accerti, quindi, le responsabilità in sede penale (per calunnia o diffamazione) o civile (per responsabilità ex art. 2043 del codice civile).

Nei casi in cui il dipendente whistleblower ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, il quale valuterà la sussistenza degli elementi denunciati per poi, a sua volta, effettuare gli accertamenti ed adottare i provvedimenti di competenza.

Ai sensi dell'art. 54-bis, co. 4, si ripete, la segnalazione è comunque sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990.

### ***Responsabilità del whistleblower***

Come si è anticipato, resta 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.