



**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA'
("WHISTLEBLOWING")**

Approvata dall'Amministratore Unico in data 24/01/2019 – prot. 92

PREMESSA

Con il termine “*whistleblowing*” si intende la procedura volta ad incentivare la segnalazioni di violazioni e/o irregolarità delle quali il dipendente (cd. “*Whistleblower*”) sia venuto a conoscenza, fornendo strumenti di tutela a favore dello stesso, allo scopo di rimuovere i possibili fattori che possano ostacolare o disincentivare la segnalazione di tali fatti.

Tali misure sono state introdotte dalla Legge 30.11.2017, n. 179 **Legge 30.11.2017, n. 179**

che ha modificato il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, inserendo l’art. 54-bis intitolato “tutela del dipendente che segnala illeciti”, allo scopo di favorire l’emersione di illeciti, prevenendo o risolvendo un problema in modo tempestivo.

Con la presente procedura si vuole, pertanto, perseguire l’obiettivo di fornire ai dipendenti indicazioni operative chiare circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché l’utilizzo delle forme di tutela che gli vengono offerte.

1 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità penalmente rilevanti; pertanto si indicano, a scopo esemplificativo, le azioni od omissioni, commesse o tentate, che possono essere segnalate:

- condotte penalmente rilevanti;
- violazioni di Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- comportamenti suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno di immagine all’Azienda o ad altro ente;
- condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute, alla sicurezza di dipendenti, utenti o cittadini;
- attività che possano comportare pregiudizi ad utenti, dipendenti o altri soggetti che possano venire in contatto con l’azienda per ragioni lavorative.

Il “*whistleblowing*” non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi. In tali

casi, le eventuali comunicazioni ricevute, nelle forme che saranno evidenziate, non saranno prese in considerazione.

2 - CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il “whistleblower” potrà procedere alla segnalazione utilizzando l’apposito modulo allegato alla presente (all.to n. 1) comunicazione e reso disponibile sul desktop di ogni PC “ASEF Server/Segnalazione illeciti/.

In esso dovranno essere presenti i seguenti elementi :

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, ruolo e settore di appartenenza;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetti di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciuti, generalità o altri elementi che consentano l’identificazione del/dei soggetto/i che ha/hanno compiuto i fatti oggetto di segnalazione;
- altri eventuali soggetti che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione utile alla ricostruzione dei fatti.

Le segnalazioni anonime, cioè prive di elementi che possano consentire l’identificazione dell’autore purché recapitate con le modalità indicate dalla presente procedura, verranno prese in considerazione se adeguatamente motivate e circostanziate, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati (es. indicando nominativi, qualifiche, appartenenza ad uffici specifici, procedimenti o eventi particolari ecc.).

3 - DESTINATARI E MODALITA’ DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione va indirizzata al “Responsabile per la Prevenzione della Corruzione” di A.Se.F. S.r.l., che procederà alla protocollazione in via riservata.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- 1) a mezzo del sistema informativo dedicato, seguendo il percorso sopra specificato (punto 2). In tal caso l’identità del segnalante sarà conosciuta solo dal “Responsabile per la Prevenzione della Corruzione”, che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge;
- 2) a mezzo del servizio postale o con recapito a mano al “Responsabile per la Prevenzione della Corruzione”. In tal caso, per usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione

sia inserita in una busta chiusa con l'indicazione "All'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione – riservata personale".

4 - ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al "Responsabile per la Prevenzione della Corruzione" che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, avvalendosi, se del caso, di Organi di controllo interni (es. Organismo di Vigilanza) e degli Organi competenti.

Al termine delle procedure sopra indicate, ed in relazione alla natura della violazione, adotterà le misure ritenute più adeguate al caso concreto (es. denuncia all'Autorità Competente, segnalazione al Responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione), previa comunicazione del fatto e dei conseguenti provvedimenti all'Amministrazione Unico A.Se.F..

5 - FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER (art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001)

- a) L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione di situazioni in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e/o delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, ispezione degli organi di controllo).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.

La segnalazione del "whistleblower" è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e successivi della L. 241/90 e successive modifiche ed integrazioni. Per tale ragione, il documento non può essere oggetto di visione né estrazione di copia da parte dei richiedenti (art. 24 c.1 l. a L. 241/90 e ss.mm.ii.).

- b) Nei confronti del dipendente che effettua la segnalazione non è consentita e tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono azioni disciplinari ingiustificate, molestie ed ogni forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro non tollerabili. La tutela è circoscritta ai casi

in cui segnalante e segnalato siano dipendenti dell’Azienda o abbiano, comunque, necessità di collaborare per ragioni di servizio.

Il segnalante che ritenga di aver subito comportamenti ingiustificati in ragione della sua segnalazione deve darne notizia circostanziata al “Responsabile per la Prevenzione della Corruzione”.

6 - RESPONSABILITA’ DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA ILLECITI

La procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile.

Sono inoltre fonte di responsabilità in sede disciplinare le eventuali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o terzi o in ogni altro ipotesi di utilizzo improprio o intenzionale della presente procedura.

L'Amministratore Unico
A. Se. F.
Azienda Servizi Funebri
del Comune di Genova
S.r.l. con Socio Unico
Via Frugoni, 25A - 16121 GENOVA
Part. IVA 01248040998

**Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs.
165/2001**

Dati del segnalante

Nome del segnalante*:	
Cognome del segnalante*:	
Ruolo di servizio attuale*:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio attuale*:	
Ruolo di servizio all'epoca del fatto segnalato*:	
Unità Organizzativa e Sede di servizio all'epoca del fatto*:	
Telefono:	
Email:	
Documento d'identità (Tipo, Numero, Rilasciato da, Data)*:	

Dati e informazioni Segnalazione condotta illecita

Ente in cui si è verificato il fatto*:	
Periodo o data in cui si è verificato il fatto*:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti)	
Settore cui può essere riferito il fatto:	

Descrizione del fatto*:

--

La condotta è ritenuta illecita perchè:

--