



CENTRO
AGRO ALIMENTARE
DI NAPOLI

Procedura interna per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite

Approvato in data: 01/04/2019

Introduzione

Il 15 dicembre del 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*. Il provvedimento è teso a tutelare da azioni discriminatorie/ritorsive il cosiddetto whistleblower ovvero il dipendente che segnala illeciti o irregolarità, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La legge 179/2017 è intervenuta sull’istituto (whistleblowing) modificando in modo sostanziale la formulazione dell’art. 54 bis, d.lgs. n. 165 del 2001 (art. 1); prevedendo l’applicazione della tutela del segnalante anche ai dipendenti ed ai collaboratori del settore privato. Infatti, a soli fini dell’applicazione dell’istituto, vi è un ampliamento della definizione di dipendente pubblico, in particolare si veda il comma 2 dell’art. 54 bis, d.lgs. n. 165 del 2001 che stabilisce che si considerano tali anche *“il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile”*.

Inoltre la legge 179/2017 ha modificato il destinatario della segnalazione che non è più il superiore gerarchico, ma il responsabile della prevenzione della corruzione dell’ente e ha chiarito che nel concetto di dipendente pubblico non rientrano solo i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell’ente, ma anche i lavoratori e collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture.

Il Centro Agro Alimentare di Napoli (Caan), tenuto conto del nuovo contesto normativo delineato dalla legge 179/2017 e prendendo atto delle indicazioni contenute nella determina n.6/2015 emanata dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) denominata *“Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti”*, al fine di garantire al dipendente/segnalante una protezione effettiva ed efficace contro eventuali azioni discriminatorie ha elaborato la seguente procedura interna per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite o irregolarità all’interno della società e per tutelare adeguatamente il segnalante.

1. Campo di applicazione

La procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo del CAAN che intendono segnalare illeciti ed a tutti i dipendenti che, con compiti e livelli di responsabilità diversi, intervengono nei procedimenti correlati alle segnalazioni. La procedura si applica, altresì, ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Caan (in tal senso art. 54 bis, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001).

2. Segnalazione

I dipendenti del CAAN, nonché i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, nonché i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Caan che vengono a conoscenza di condotte illecite o irregolarità nell’ambito della propria attività di lavoro possono segnalarle;

- 1) Al Responsabile per la prevenzione della corruzione del centro Agro Alimentare di Napoli secondo le modalità previste dalla presente procedura.
- 2) All’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) secondo le modalità previste da quest’ultima.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT del Caan la stessa può essere trasmessa direttamente all’Autorità Nazionale Anticorruzione.

3. Oggetto della segnalazione

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono oltre che l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, del codice penale anche tutti quei comportamenti, consumati o tentati, che determinano sprechi di risorse economiche, irregolarità amministrative, demansionamenti, assunzioni e/o conferimenti di incarichi professionali non trasparenti, irregolarità contabili, violazioni del codice di comportamento dei dipendenti etc.

Più precisamente, possono essere oggetto di segnalazione tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il dipendente/segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro ossia a causa o in occasione di esso.

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

4. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto è opportuno, pertanto, che la segnalazione sia il più possibile circostanziata. Se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa, infatti, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando, in caso di effettivo rischio o illecito, innanzitutto a prendere atto del verificarsi di una violazione di un dovere del dipendente in modo da avviare verifiche sull'effettivo funzionamento degli strumenti di controllo ed avviare l'eventuale procedimento disciplinare.

5. Modalità per la presentazione della segnalazione

La segnalazione deve essere inviata al Responsabile per la Prevenzione della corruzione utilizzando la piattaforma informatica di gestione delle segnalazioni denominata WhistleblowingPA.

Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema che garantisce la riservatezza verso terzi dell'identità del segnalante. La procedura informatica prevede le seguenti principali fasi:

1. il segnalante accede alla piattaforma informatica selezionando il link <https://caan.whistleblowing.it/#/> presente nella sezione Società Trasparente, - *Altri contenuti Prevenzione della corruzione - Segnalazioni di illeciti – Whistleblowing*, del sito web del Caan;
2. la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Il segnalante può allegare alle segnalazione le prove documentali e le informazioni che lo riguardano;
3. la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
4. la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
5. la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.
6. All'esito dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve dal sistema un codice identificativo necessario per i successivi accessi finalizzati all'integrazione di notizie e documenti relativi all'illecito segnalato.

La segnalazione può essere presentata anche a mezzo del servizio postale, utilizzando possibilmente il modulo reperibile sul sito istituzionale del Caan nella sezione società Trasparente, sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione - *Segnalazioni di illeciti – Whistleblowing*. In tal caso per poter usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa e rechi all'esterno la dicitura "Riservata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Centro Agro Alimentare di Napoli" – Via Palazziello n° 40 – 80040 Volla (NA). La busta non dovrà essere aperta ma consegnata tempestivamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

6. Gestione delle segnalazioni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è responsabile della custodia della segnalazione e della documentazione eventualmente ad essa allegata. Sul RPCT gravano tutti i doveri di comportamento volti alla tutela della riservatezza del segnalante.

Al fine di garantire la massima riservatezza sul nominativo del segnalante l'identità dello stesso è disgiunta dalla segnalazione che, tra l'altro, non è sottoposta al vincolo di registrazione al protocollo del CAAN. Sarà cura del RPCT, nella relazione annuale, indicare il numero delle segnalazioni di condotte illecite ricevute ed il loro stato di avanzamento garantendo sempre la riservatezza.

Il Responsabile, nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, provvede ad una verifica sulla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Se indispensabile il RPC richiede chiarimenti al segnalante adottando le necessarie cautele. Ad ogni modo la valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione deve concludersi entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione. Il RPCT può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario il Responsabile inoltra la segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante al datore di lavoro per le proprie valutazioni sulle iniziative da intraprendere nei confronti del segnalato. Qualora ne sussistano i presupposti di legge il datore di lavoro provvede ad inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria.

Qualora la condotta illecita riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione il Responsabile della Prevenzione della corruzione informa tempestivamente l'intero CdA, affinché tali organi, provvedano tempestivamente ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto della società CAAN.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, a conclusione degli accertamenti informa dell'esito il segnalante.

7. Tutela dell'anonimato

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a tutelare la riservatezza dell'informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare. La riservatezza sulla identità del segnalante è tutelata:

- nel processo penale nei limiti dell'art. 329 c.p.p., sicché rimane coperta dal segreto "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (comma 1) –
- nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti la tutela dell'identità del segnalante è garantita sino alla chiusura della fase istruttoria.
- nel procedimento disciplinare,- "l'identità del segnalante non può essere rivelata, ciò è vero solo nel caso in cui "la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa". Laddove invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione "e" la conoscenza dell'identità del segnalante sia

indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione potrà essere utilizzata solo **“con consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità”**.

8. Accesso agli atti

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. Inoltre, la segnalazione è sottratta all'accesso civico generalizzato. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

9. Divieto di discriminazione

Nei confronti dei dipendenti del Caan nonché dei collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, nonché i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Caan, che, nell'interesse dell'integrità del Caan, segnalano al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1, comma 7, l. n. 190 del 2012 ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denunciano all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti, o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione, direttamente o tramite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'Ente, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'ANAC. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC stessa, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante, l'Autorità applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Inoltre, gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

10. Responsabilità del segnalante

Le tutele previste dall'art. 54-bis del D.Lgs. n.165/2001, così come modificato dalla legge n. 179/2017, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.