Procedura

Procedura di Segnalazione di illeciti e irregolaritàe discipina della tutela del dipendente (c.d. wistleblowing)

Sommario

1. **PREMESSA** 3
2. **SCOPOe CAPO DI APPLICAZIONE** 4
3. **MODALITÀ DI INVIO E DESTINATARIDELLESEGNALAZIONI** 4
4. **CONTENUTODELLESEGNALAZIONI** 6
5. **GESTIONEDELLASEGNALAZIONE** 7
6. **FORME DI TUTELADEL*WHISTLEBLOWER*** 8
7. **RESPONSABILITA'DEL*WHISTLEBLOWER*** 9

Allegato 10

PREMESSA

L'art. 1 comma 51 della L. 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* – c.d. "Legge Severino" ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione che prevede, tra l'altro, la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

La norma intende tutelare il dipendente che denunci condotte irregolari di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, impedendo che lo stesso possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad ogni tipo di discriminazione in ragione della denuncia.

La legge ed il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono a tal fine l'obbligo di predisporre adeguati sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante, che deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e che non può essere soggetta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241 del 1990.

Il Porto Turistico di Capri Spa come società a controllo pubblico ai sensi della L. 190/2012 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ad integrazione del vigente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs 231/2001, in accoglimento delle disposizioni contenute nel d.lgs. 90/2014 e nelle Linee Guida ANAC 8/2015, richiamando in esso le modalità operative di sengalazione di illeciti già previste nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che con l'adozione della presente procedura vengono integrate per meglio disciplinare laraccolta e gestione della segnalazioni di illeciti e irregolarità quale ulteriore strumento di contrasto alla corruzione al fine di esplicitarne meglio le modalità necessarie a garantire:

- ✓ la tutela dei dati deldenunciante;
- ✓ il divieto di discriminazione nei confronti del*whistleblower*;
- ✓ la sottrazione della denuncia al diritto diaccesso.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs 231/2001e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, sono disponibili oltre che nel server aziendale *nella sezione del sito istituzionale dedicata alla* Trasparenza ex d.lgs. 33/2013nel link "Società Trasparente".

1. SCOPO e CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto nella convinzione che l'efficacia dello stesso sia direttamente correlata alla presenza di un idoneo impianto normativo (procedure, regolamenti, istruzioni) oltre che alla corretta informazione al personale in merito all'obiettivo, al contenuto e allo spirito del *whistleblowing* eliminando dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

La società PTC Spa adotta la presente procedura al fine di disciplinare la presentazione di segnalazioni da parte del personale dipendente, nell'ottica di far emergere eventuali fenomeni di illegalità, corruzione, malfunzionamenti, illeciti o irregolarità che possono riguardare differenti tipologie di reati, rilevati nell'ambito della organizzazione interna aziendale.

Con la procedura si introducono le idonee precauzioni per tutelare il soggetto che segnala le violazioni, riscontrate all'interno dell'ambiente di lavoro da eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali che potrebbero essere attivate conseguentemente alla segnalazione.

L'attività del segnalante viene considerata come una manifestazione di senso civico destinata a eliminare ogni possibile forma di "*mala gestio*" ed orientata attivamente a cancellare possibili fattori di corruzione all'interno della Società, nel rispetto dei principi di etica, legalità, imparzialità, trasparenza e buon andamento della funzione amministrativa svolta.

2. MODALITÀ OPERATIVE

I destinatari delle segnalazioni sono stati individuati nelle seguenti due figure in relazione alla tipologia di reato, illecito o irregolarità ex d.lgs. 231/2001 e L. 190/2012, da segnalare:

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione per i reati e/o i comportamenti corruttivi commessi da un dipendente della società, nel corso dell'attività amministrativa, al fine di ottenere vantaggiprivati;

- Organismo di Vigilanza per i reati, anche corruttivi, commessi nell'interesse o a vantaggio della società.

La segnalazione può essere presentata, mediante compilazione del Modulo Standard di cui all'Allegato A, utilizzando alternativamente le seguenti modalità:

- trasmissione agli indirizzi di posta elettronica dedicati: anticorruzione@portoturisticodicapri.com e/o odv@portoturisticodicapri.com in relazione alla tipologia di reato soprariportato.
  In tal caso, l'identità del segnalante sarà automaticamente conosciuta dai soli destinatari che ne garantiranno la riservatezza;

- trasmissione a mezzo posta ordinaria indirizzataa:

  Salvatore Lauro
  Responsabile della Prevenzione della Corruzione
  del Porto Turistico di Capri Spa

  Marina di Caterola (Darsena) - 80073 Capri (NA)

  o, per le segnalazioni di competenza dell'ODV, a:

  Organismo di Vigilanza
  del Porto Turistico di Capri Spa
  Marina di Caterola (Darsena) - 80073 Capri (NA)

  Formattato: Tipo di carattere: Non Grassetto

  IMPORTANTE: al fine di garantire la riservatezza della comunicazione, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "***RISERVATA/PERSONALE***". La comunicazione verrà protocollata con modalità che ne garantiscano la riservatezza.

- mediante deposito nelle cassette dedicate ed all'uopo collocate negli uffici del Porto tali da non consentire la individuazione del soggetto che intende depositare lasegnalazione.

Tutte le denunce, indipendentemente dal mezzo di trasmissione utilizzato, saranno esaminate per quanto di competenza dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o dall'Organismo di Vigilanza, che provvederanno ad informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Direttore Generale mantenendo la segretezza sull'identità del segnalante.

Anche in caso di trasmissione ad altri Uffici per la trattazione e gli eventuali approfondimenti del caso, sarà omessa l'indicazione di dati che potrebbero, anche indirettamente, rivelare l'identità del segnalante.

3. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* (letteralmente *soffiatore di fischietto*) deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, o l'Organismo di Vigilanza, possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine si riporta in allegato alla procedura un apposito Modulo, che prevede vengano riportati i seguenti elementi:

a) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta insocietà;
b) la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto disegnalazione;
c) se conosciute,circostanze di tempo e di luogo,in cui sarebbero stati commessi gli illeciti/irregolarità;
d) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fattisegnalati;
e) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e l'area/ufficio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fattisegnalati;
f) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto disegnalazione;
g) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di talifatti;
h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fattisegnalati.

Resta inteso che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel Modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Eventuali segnalazioni di illeciti e irregolarità ricevute da qualsiasi soggetto all'interno della società, diverso dai destinatari previsti dalla presente procedura, deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il *whistleblower,* ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

4. GESTIONE DELLASEGNALAZIONE

I destinatari della segnalazione (Responsabile della Prevenzione della Corruzione o Organismo di Vigilanza) avranno cura di mantenere riservati i dati identificativi del segnalante, per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento e provvederanno ad avviare, senza ritardo e con le opportune cautele, l'istruttoria interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione delsegnalante.

Gli stessi destinatari, nel rispetto della massima riservatezza e dei principi di imparzialità, potranno effettuare in accordo con il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Direttore Generale, ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodirappresentati.

I destinatari delle segnalazioni potranno avvalersi del supporto e della collaborazione di altre strutture aziendali e, all'occorrenza di risorse professionali qualificate e/o di altri organi di controllo esterni.

Le eventuali figure coinvolte saranno soggette agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione o i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La valutazione della segnalazione dovrà concludersi entro il termine di 60 giorni dalla sua ricezione.

I soggetti preposti potranno decidere, sulla base di una analisi e valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, di archiviare la segnalazione in caso di evidente e manifesta infondatezza.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, i soggetti preposti, in relazione alla natura della violazione, provvederanno:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale ed al Responsabile dell'Area/Ufficio o di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti dicompetenza;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziariacompetente.

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione o i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il *whistleblower* potrà inviare la stessa direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione riferisce sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, all'interno della Relazione Annuale di cui all'art. 1 co 14 della L.190/2012, e ne tiene conto anche al fine di aggiornare il Piano Triennale di Prevenzione dellaCorruzione.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, all'interno delle relazioni semestrali ai sensi di quanto disposto dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs.231/2001.

5. FORME DI TUTELA DEL*WHISTLEBLOWER*

Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso dellasegnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una condotta penalmente rilevante a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile, l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

L'identità può essere rivelata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Spetta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ovvero all'Organismo di Vigilanza per le segnalazioni di competenza, valutare su richiesta dell'interessato se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

La segnalazione del *whistleblower* è, sottratta al diritto di accesso previsto agli artt. 22 e seguenti della L. 241/90. Il documento non può, pertanto, 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 della L. 241/90.

Divieto di discriminazione nei confronti del*whistleblower*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alladenuncia.

Il dipendente che ritiene di aver subìto una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'Organismo di Vigilanza che segnalano, per quanto di competenza, l'ipotesi di discriminazione al Direttore Generale edal Responsabile della area/ufficio di appartenenza del dipendente autore della presuntadiscriminazione.

Il Direttore Generale ed il Responsabile della struttura valutano tempestivamente l'opportunità di adottare idonei provvedimenti per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

6. RESPONSABILITA' DEL*WHISTLEBLOWER*

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra con la denuncia, in responsabilità penale e disciplinare nell'ipotesi di segnalazione a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto disciplinato.

Allegato:

A - Modello per la Segnalazione di illeciti e irregolarità

Allegato A

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' *Whistleblowing*	
NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA o POSIZIONE PROFESSIONALE	
TEL/CELL	
SEDE DI SERVIZIO	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	☐ UFFICIO (*indicare denominazione dell'Ufficio*) ☐ NEL'AREA ESTERNA DEL PORTO (*indicare luogo ed indirizzo*) ☐ ALL'ESTERNO DEL PORTO (*indicare luogo ed indirizzo*)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO1:	☐ Penalmente rilevanti; ☐ poste in essere in violazione del Codice Etico, del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC), del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG) odi altre disposizioni sanzionabili in viadisciplinare; ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale allaSocietà; ☐ suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immaginedella Società; ☐ altro(specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO2	1. ..... 2. .....
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO3	1. ..... 2. .....
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. . ..... 2. .....

LUOGO,DATA

FIRMA

_____ _____

1 La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superioregerarchicoocolleghi,perlequalioccorrefareriferimentoal Direttore Generale.

2 Indicare idati anagrafici seconosciuti e,in caso contrario,ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

3 Indicare i dati anagrafici se conosciuti e,in caso contrario,ogni altro elemento idoneo all'identificazione.