

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura segnalazione di illeciti ai sensi della Legge n. 190/2012

1^a approvazione

Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2016

S.C.R. PIEMONTE S.p.A.

Società di Committenza Regione Piemonte

società per azioni con socio unico - sede corso Marconi 10 - 10125 Torino - tel +39 011 6548311 - fax +39 011 6694665
cap.soc. € 1.120.000,00 i.v. - rea della CCIAA di Torino n. 1077627 - c.f. e p. iva 09740180014 - www.scr.piemonte.it

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. SCOPO E DESTINATARI DELLA PROCEDURA	4
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	5
4. SOGGETTO DESTINATARIO E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE	7
5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
6. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	10
7. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	11

1. PREMESSA

La normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (Legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i.) ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, stabilendo che chi, in buona fede, denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o 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 a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Tale strumento è previsto dall'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 ed in seguito modificato dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (cd. whistleblower).

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito - fatti salvi gli obblighi di denuncia derivanti eventualmente dal proprio incarico/mansione e dalla propria qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio - per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

In tale ottica la segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso il quale il segnalante contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico.

Indicazioni utili per l'attuazione del disposto legislativo si rinvennero già nel Piano Nazionale Anticorruzione adottato con deliberazione n. 72 in data 11 settembre 2013 da C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche - ora Autorità Nazionale Anticorruzione -) oltreché nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)".

Con l'adozione della summenzionata determinazione quale atto di regolazione di portata generale, ANAC da un lato ha inteso fornire indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono approntare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite e, dall'altro, ha dato conto delle procedure sviluppate per la tutela della riservatezza dell'identità non solo dei propri dipendenti che

segnalano condotte illecite ma anche dei dipendenti delle altre amministrazioni che trasmettono all'Autorità una segnalazione.

La presente procedura adempie a quanto riportato nel Piano di prevenzione della corruzione (PPC) adottato da S.C.R. Piemonte S.p.A. di cui costituisce parte integrante.

2. SCOPO E DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Con l'adozione della presente procedura S.C.R. Piemonte S.p.A. (di seguito anche 'la Società') intende fornire al segnalante (cd. whistleblower) indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, il destinatario e le modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dall'ordinamento, contrastando ogni possibile discriminazione nei suoi confronti, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

La procedura si applica a tutti i dipendenti, ai componenti gli Organi sociali e ai collaboratori, qualunque sia il rapporto contrattuale intercorrente (autonomo, di consulenza o di collaborazione), ivi compresi i fornitori a qualunque titolo legati alla Società a seguito di un contratto.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

L'**oggetto** della segnalazione è ampio e comprende azioni od omissioni, commesse o tentate, che:

- costituiscono reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del codice penale (a mero titolo esemplificativo: peculato - art. 314, indebita percezione di erogazioni - art. 316 ter, concussione - art. 317, corruzione - art. 318, abuso d'ufficio - art. 323, rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio - art. 326, turbata libertà degli incanti - art. 353, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente - art. 353 bis, ecc.), contro la persona come da Libro II - Titolo XII del codice penale (a mero titolo esemplificativo: violenza - art. 610, minaccia - art. 612 ecc.), contro il patrimonio (furto - art. 624, truffa - art. 640);
- poste in essere in violazione delle disposizioni del Codice Etico di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a danno di S.C.R. Piemonte S.p.A., alla Regione Piemonte, ad altra pubblica amministrazione o alla collettività;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di S.C.R. Piemonte S.p.A.;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti.

Va considerato che, ai fini della disciplina in esame occorre rifarsi ad un concetto di corruzione da intendersi **in senso lato**, come comprensivo delle varie situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi, evidentemente, più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e confermato nella determinazione ANAC n. 6/2015).

Le condotte illecite segnalate 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. L'Autorità precisa, sempre nella determinazione n. 6/2015 citata, che in caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'ANAC.

Il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi - ad avviso di ANAC - non è 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 questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

4. SOGGETTO DESTINATARIO E MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE

Il Soggetto destinatario della segnalazione è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione nell'**Organismo di Vigilanza** a composizione collegiale (di seguito anche OdV), nella persona del Presidente.

Il dipendente può effettuare la segnalazione anche al Dirigente responsabile della struttura di appartenenza che provvederà a trasmetterla prontamente all'OdV, nella persona del Presidente.

S.C.R. Piemonte S.p.A. mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni un apposito modulo, allegato alla presente, reperibile nella sezione "Società Trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti", al fine di rendere l'attività di segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modulo prevede l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire al soggetto destinatario della segnalazione, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza di quanto segnalato: la segnalazione deve quindi essere circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante - e non riferiti da altri - e individuare, se possibile, con certezza, l'autore della condotta illecita.

La segnalazione anonima, vale a dire priva di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitata con le modalità previste nel presente documento, non verrà presa in considerazione nell'ambito della procedura volta a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verrà trattata 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.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo allegato, purchè contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione ai soggetti sopra indicati, non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante invio di una mail al seguente indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato: whistleblowing@scr.piemonte.it, accessibile esclusivamente al Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Presidente dell'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- b) mediante servizio postale. In tal caso, affinché sia assicurata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, S.C.R. Piemonte S.p.A., C.so Marconi n. 10, 10125 Torino

L'OdV provvederà alla tenuta di apposito registro delle segnalazioni pervenute.

Il dipendente che intenda effettuare una segnalazione di illecito all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), potrà provvedervi con le modalità indicate nella sezione Amministrazione trasparente (sottosezione Altri contenuti - corruzione) del sito istituzionale dell'Autorità medesima.

5. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

A tal fine l'OdV può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti e, all'occorrenza, degli organi di controllo esterni alla Società.

Qualora all'esito degli accertamenti eseguiti la segnalazione risulti **infondata**, l'OdV procederà alla relativa archiviazione, dandone adeguata informativa all'organo amministrativo, mantenendo riservate le generalità del soggetto segnalante e del segnalato.

Qualora, invece, la segnalazione risulti **fondata**, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) informare l'organo amministrativo in merito all'esito dell'accertamento dando evidenza di raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e similari fatti, a tutela della Società;
- b) presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente, qualora ne sussistano i presupposti.

L'OdV, a conclusione degli accertamenti, e comunque entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, secondo la modalità dallo stesso prescelta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela, se necessario.

6. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

6.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene comunque protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti quelli che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne, in particolare, l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al diretto interessato (incolpato) solo nei casi in cui:

- a) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- c) 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, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Infine, ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, la denuncia di condotte illecite è sottratta al diritto di accesso previsto dalla normativa sul procedimento amministrativo.

6.2 Divieto di discriminazione

La Società tutela il whistleblower rispetto all'adozione di eventuali misure discriminatorie, intendendo con questo termine le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il dipendente che ha effettuato la segnalazione.

Pertanto, 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, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare in merito a quanto accaduto, al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

7. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente 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 altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali per esempio 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 oggetto della presente procedura.