

| | |
|---------------------------------------|--|
| GESTIONE AMBIENTALE S.r.l. | MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 21.07.2014 |
|---------------------------------------|--|

***Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti
e per la gestione delle segnalazioni
(Allegato al Piano Anticorruzione)***

Premessa

La legge 30 novembre 2017, n. 179 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato*) ha riformato l'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), a suo tempo introdotto dall'art. 1, co. 51 della legge n. 190/2012, nonché l'art. 6 del Dlgs. n. 231/01, intervenendo altresì e di conseguenza sul regime dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

La presente procedura aziendale attua le nuove previsioni normative e gli indirizzi recepiti sul punto nel Piano di prevenzione della corruzione, già adottato, e del quale costituisce allegato.

La segnalazione di condotte illecite

1. La società favorisce, a tutela dell'integrità dell'ente, la segnalazione, da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori, di condotte illecite, interne all'azienda e/o alle sue articolazioni, di cui essi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, in attuazione concreta dei principi di cui al proprio modello organizzativo e al proprio Codice Etico comportamentale, adottati ai sensi dell'art. 6 del Dlgs. n. 231/01.

1.1 Per "dipendenti e collaboratori", ai fini del presente atto, devono intendersi: a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (art. 5 comma 1 lett. A e b, richiamato ai sensi del nuovo art. 6 comma 2-bis Dlgs. n. 231/01).

2. Il dipendente o collaboratore della società è tenuto a segnalare le condotte illecite verificatesi nell'ambito del contesto aziendale e di cui al successivo articolo 6, anche laddove non abbia certezza dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e/o dell'autore dei medesimi, ma lo ritenga comunque altamente probabile.

2.1 Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

2.2 Sono vietate le segnalazioni basate su meri sospetti o voci incontrollate.

3. Resta ferma la disciplina di legge in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria da parte del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, e di cui agli artt. 331 c.p.p. e 361, 362 c.p.. La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della Corruzione (inde Rpe) o all'Anac non sostituisce l'adempimento degli obblighi in parola.

4. E' vietato ogni atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

| | |
|---|--|
| GESTIONE AMBIENTALE S.r.l. | MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 21.07.2014 |
|---|--|

4.1 Costituisce illecito ai sensi del codice disciplinare la segnalazione con dolo o colpa grave di fatti che si rivelino infondati.

5.La riservatezza dell'identità del segnalante è garantita dalla società nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del soggetto segnalato.

Se l'addebito si fonda su altri elementi o riscontri oggettivi in possesso della società, o che la stessa abbia autonomamente acquisito anche a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata senza il suo consenso.

Quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del segnalante, e la conoscenza dell'identità del segnalante stesso sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

6.Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni potranno comprendere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le ipotesi di reato di cui al Titolo II, Capo I Codice Penale (Delitti contro la Pubblica Amministrazione, e in particolare "corruzione per l'esercizio della funzione", "corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio", "corruzione in atti giudiziari", artt. 318, 319, 319 ter c.p.), ovvero, più in generale, le situazioni di fatto nelle quali, nel corso dell'attività aziendale, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché, anche a prescindere dalla rilevanza penale, i fatti in cui si evidenzia un mal funzionamento della società in controllo pubblico a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, compresi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'inquinamento *ab externo* dell'attività sociale, le ipotesi di sprechi di denaro pubblico, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali o sulla tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro.

7.Le condotte illecite segnalate dovranno riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, anche se apprese in modo casuale. In caso di trasferimento, comando o distacco del dipendente verso altra società o amministrazione, il dipendente può riferire anche di fatti accaduti in contesto lavorativo diverso da quello nel quale presta servizio. In questo caso, la società che riceve la segnalazione la inoltra senza ritardo a quella cui i fatti si riferiscono.

8.Le segnalazioni dovranno essere circostanziate offrendo il maggior numero possibile di elementi che possano consentire alla società di eseguire le dovute verifiche.

9.Sono consentite le segnalazioni di tipo anonimo, soltanto laddove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano suscettibili di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Procedimento

-I-

-Il segnalante invia la propria segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione come allegato di posta elettronica o per posta ordinaria, compilando il modulo allegato al presente atto e

| | |
|---------------------------------------|--|
| GESTIONE AMBIENTALE S.r.l. | MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 21.07.2014 |
|---------------------------------------|--|

reso disponibile nel sito istituzionale, all'interno della sezione Società Trasparente – sottosezione “Altri contenuti – corruzione”.

-La segnalazione deve contenere ogni elemento utile alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della effettiva fondatezza di quanto segnalato.

-La segnalazione deve di norma contenere i dati anagrafici completi del segnalante, e la propria qualifica o il proprio ruolo all'interno dell'organigramma aziendale.

-La segnalazione può essere inviata anche con dichiarazione libera diversa dal modulo reso disponibile dalla società, fermi restando gli elementi essenziali già descritti.

-La segnalazione ricevuta da soggetto diverso dal Rpc dovrà essere immediatamente trasmessa a quest'ultimo.

-Il Rpc prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, chiede chiarimenti al segnalante o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione o comunque informati dei fatti, con l'adozione delle necessarie cautele.

-Il Rpc, sentito l'Organismo di Vigilanza (Odv), sulla base della valutazione dei fatti, può decidere di archiviare la segnalazione, in caso di evidente e manifesta infondatezza. In caso contrario, sempre sentito l'Organismo di Vigilanza, ed in relazione ai profili di illiceità astrattamente rilevati, valuta a chi, tra i seguenti soggetti, inoltrare la segnalazione: Consiglio di Amministrazione, Amministrazione Pubblica vigilante in persona del dirigente apicale preposto, Dipartimento della Funzione Pubblica, Autorità Giudiziaria Ordinaria, Corte dei Conti, Anac.

-L'identità del segnalante non può essere rivelata, ai sensi dell'art. 54-bis comma 3 Dlgs. n. 165/2001.

-I soggetti interni all'azienda o all'amministrazione informano il Rpc dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

-II-

-La segnalazione è processata di norma in forma anonima, e nel corso dell'istruttoria è sempre garantita la massima riservatezza sull'identità del segnalante.

-Gli atti e documenti della procedura sono conservati a norma di legge.

-L'istruttoria sommaria dovrà essere portata a termine entro quindici giorni dalla ricezione della segnalazione; entro i successivi quindici giorni, se del caso, la segnalazione, munita di documenti allegati o altri atti relativi ad eventuali ulteriori accertamenti istruttori interni, dovrà essere trasmessa in originale a chi di competenza. Il Rpc e l'Odv tratterranno copia dell'intero incarto, formando apposito fascicolo, da conservarsi in doppia busta chiusa.

-Rpc e Odv, laddove insorga conflitto di interessi, hanno obbligo di astenersi dall'istruttoria sulla segnalazione, comunicando immediatamente la circostanza in forma scritta al superiore gerarchico e/o al Presidente del CdA, che porteranno a termine la procedura.

-Le segnalazioni aventi ad oggetto condotte del Rpc dovranno essere inviate direttamente ad Anac, secondo le modalità indicate nel relativo sito istituzionale.

-Il Rpc rende conto del numero delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento istruttorio all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1 comma 14 Legge n. 190/2012.

Allegati:

Modulo per la segnalazione di condotte illecite