

Attività	Trasmissione segnalazioni illeciti
Personale coinvolto	<ul style="list-style-type: none">• I dipendenti di Scapigliato S.r.l.;• I lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore di Scapigliato S.r.l.
Responsabili del corretto svolgimento dell'attività.	- RPCT

1. SCOPO E FINALITA'

La presente procedura è volta a dare piena attuazione alla disciplina in materia di tutela del soggetto che segnala illeciti (Whistleblower), ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 (come da ultimo modificato con Legge 179/2017), nonché delle Linee guida emanate dall'Anac. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al Whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

2. Soggetti legittimati alla presentazione di una segnalazione

Possono inoltrare una segnalazione di condotte illecite e di irregolarità le seguenti categorie di soggetti:

- I dipendenti di Scapigliato S.r.l.
- I lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore di Scapigliato S.r.l.

3. Destinatario e soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere indirizzate, con le modalità di seguito specificate, direttamente al RPCT (Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza).

4. Oggetto della segnalazione

Prendendo atto del fatto che non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del Whistleblowing, si dispone che devono essere considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e, pertanto, possono formare oggetto della segnalazione tutte le condotte illecite di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, purché le stesse siano riferibili al personale e/o all'ambito di intervento della Società e rientrino nel concetto di corruzione in senso lato, come, a titolo esemplificativo:

- fatti costituenti reato (tra cui, in particolare, i delitti contro la pubblica amministrazione)
- violazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento
- fatti che comportano un danno erariale

•altre ipotesi di mala amministrazione o di abuso a fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere dalla rilevanza penale del fatto E' in ogni caso indispensabile che la segnalazione sia effettuata nell'interesse pubblico, dovendo essere necessariamente finalizzata alla salvaguardia dell'integrità della Società, e non alla soddisfazione di esigenze individuali del Segnalante. La segnalazione non può, infatti, riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale di quest'ultimo o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, del rapporto contrattuale o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi o i referenti aziendali, per le quali occorre fare riferimento al Reparto Risorse Umane, nel caso in cui il Segnalante sia un dipendente ovvero direttamente al RPCT negli altri casi. In ogni caso, considerato lo spirito della norma è finalizzato all'emersione dei fenomeni corruttivi, non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, egli ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

5. Contenuto delle segnalazioni

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione nella Società
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione. E' indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal Segnalante, e non riportati o riferiti da altri soggetti
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il reparto in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non verranno prese in considerazione ai fini dello svolgimento dell'istruttoria, salvo eventuali richieste di integrazioni o la trasmissione agli enti competenti:

- le segnalazioni inerenti a fatti che non siano riferibili né al personale, né all'ambito di intervento della Società
- le segnalazioni aventi esclusivamente ad oggetto doglianze o lamentele di carattere personale
- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Si precisa che le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità di seguito precisate, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il Whistleblower che segnala illeciti, 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.

6. Modalità e destinatari della segnalazione

La Società mette a disposizione, sul proprio sito www.scapigliato.it sezione "Società Trasparente" alla sezione "Segnalazione illeciti (Whistleblowing)", un apposito link "scapigliato.whistleblowing.it [Link](#)

esterno” in cui il segnalatore sarà chiamato a compilare un format indicando quanto previsto al punto 5. Il sistema genererà un codice personale che l’utente potrà utilizzare per i successivi accessi al sito Whistleblowing

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, separa immediatamente i dati identificativi dal contenuto della segnalazione, attribuendo a quest’ultima un apposito codice sostitutivo dei dati identificativi.

In tal modo sarà possibile verificare la fondatezza della segnalazione in modalità anonima e, solo nei casi in cui sia strettamente necessario, rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l’identità del Segnalante (previa autorizzazione del segnalante). Le segnalazioni manifestamente infondate e quelle rientranti nei sopraelencati casi di esclusione sono archiviate dal RPCT ed i relativi provvedimenti di archiviazione sono pubblicati nella sezione “Società trasparente” del sito della Società: in essi viene omesso qualsiasi riferimento ai dati identificativi del Segnalante, indicando esclusivamente il codice sostitutivo dei dati identificativi, nonché l’ambito o la materia cui afferiscono. Nelle suddette ipotesi, l’archiviazione potrà essere preceduta dalla richiesta al Segnalante di fornire chiarimenti o informazioni integrative in merito ai fatti rappresentati. Le segnalazioni di condotte illecite riferibili al personale o all’ambito di intervento di altri enti saranno trasmesse con le necessarie cautele agli enti eventualmente competenti. Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, il Segnalante invia la segnalazione all’Anac, utilizzando l’apposito modulo presente sul sito dell’Autorità, alla casella di posta elettronica: whistleblowing@anticorruzione.it

7. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, nell’interesse generale e di tutte le parti coinvolte, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il RPCT può avvalersi della collaborazione del Supporto al RPCT e delle competenti strutture aziendali. Questi ultimi sono soggetti tutti agli stessi obblighi di riservatezza previsti per il RPCT. All’occorrenza, il RPCT può avvalersi della collaborazione anche di organi di controllo esterni alla Società (tra cui ad esempio Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate). Il Segnalante può in ogni momento chiedere informazioni sullo stato della trattazione della sua segnalazione, inviando una richiesta via mail alla casella di posta elettronica odv231@scapiigliato.it.

Entro un termine massimo di 120 giorni dalla ricezione della segnalazione, il RPCT conclude il procedimento, provvedendo alternativamente:

- all’archiviazione della segnalazione, qualora la medesima si rivelasse infondata alla luce delle risultanze dell’istruttoria
- all’inoltro della segnalazione all’Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti e/o all’Anac, per i profili di rispettiva competenza
- a dare comunicazione del fatto segnalato, evidenziando che si tratta di una segnalazione su cui c’è una rafforzata tutela della riservatezza, all’organo preposto ai procedimenti disciplinari e/o alle altre strutture organizzative competenti, ai fini dell’adozione dei provvedimenti del caso Il RPCT provvede, inoltre, a dare notizia dell’esito del procedimento al Segnalante che abbia indicato almeno un recapito e utilizza, inoltre, il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche societarie in un’ottica di miglioramento della qualità ed efficacia del sistema di prevenzione della corruzione.

A tal fine, il RPCT, in caso di non manifesta ed evidente infondatezza, può predisporre gli interventi organizzativi necessari per rafforzare le misure di prevenzione della corruzione nell’ambito in cui è emerso il fatto segnalato.

8. Forme di tutela del segnalante

Si riportano di seguito le forme di tutela del Segnalante previste a livello normativo (art. 54 bis D.Lgs. 165/2001):

- **Obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante e sottrazione della segnalazione al diritto di accesso.** L'identità del Segnalante non può essere rivelata, 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 una responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della 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 giuridico. Qualora 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 sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 recepita con Legge Regionale 13/1993. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

- **Divieto di discriminazione nei confronti del Segnalante.** Ai sensi della normativa in materia di Whistleblowing, il Segnalante che abbia segnalato o denunciato condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT. Quest'ultimo, valutata la sussistenza degli elementi, decide tempestivamente in ordine all'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del Segnalante è comunicata in ogni caso all'Anac dallo stesso.

9. Responsabilità del segnalante

Come espressamente previsto dall'articolo 54 bis, comma 9, del D. Lgs n. 165/2001, in nessun caso sono meritevoli di tutela le segnalazioni in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia o di diffamazione o che danno luogo a responsabilità extracontrattuale. Come previsto nella Determinazione 6/2015, nel caso di sentenza di primo grado sfavorevole al Segnalante, cesseranno le condizioni di tutela dello stesso, ferma restando l'adozione di altre misure. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi (anche tramite segnalazione all'Anac da parte del RPCT), 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 oggetto della presente procedura.