

w w w . i p a p o r c e l l a n e . i t

LINEE GUIDA WHISTLEBLOWING

1. Obiettivo e quadro normativo
2. Definizione di Whistleblowing
3. Scopo e finalità della procedura
4. Soggetti oggetto della segnalazione
5. Oggetto della segnalazione
6. Contenuto della segnalazione
7. Modalità e gestione della segnalazione
8. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblowing
9. Divieto di discriminazione
10. Responsabilità del segnalante (whistleblower)

1 – Obiettivo e quadro normativo

La scopo della presente procedura è quello di dare concreta attuazione alle disposizioni normative dettate in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, in virtù di quanto disposto dalla Legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) successivamente modificata dal D.L 24 giugno 2014.

L'art. 1 comma 51 della legge anticorruzione ha infatti, inserito un nuovo articolo, il 54 bis 1 nell'ambito del D.lgs 165/2001 "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *Whistleblowing*. Le indicazioni per l'attuazione di questa disposizione di legge si ritrovano nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera n. 72/2013 (PNA) così come aggiornato con determinazione dell'ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, n. 831 del 03 agosto 2016 e n. 1208 del 22 novembre 2017.

Relativamente all'indennità del segnalante si richiama la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015. Per gli enti pubblici economici si richiamano la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 - *Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici* nonché la successiva delibera 1134 del 2017 contenente "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*". Infine, è stata emanata la L. 30 novembre 2017 n. 179 che oltre ad integrare quanto già disposto dall'art. 54 bis. 1 estende la tutela del dipendente che segnala reati anche al settore privato.

lpa, in attuazione a tali disposizioni, adotta la piattaforma Sibilus al fine di permettere la trasmissione di illeciti in modo sicuro e in linea con la normativa vigente

2 - Definizione di Whistleblowing

Con l'espressione *Whistleblowing* si fa riferimento al dipendente di un Amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire su una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione *Whistleblowing* in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile Whistleblowing i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione è, a tutti gli effetti, uno dei più rilevanti strumenti di prevenzione.

Il *Whistleblowing* è la procedura volta ad incentivare la segnalazione e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

3 - Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura operativa è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali dubbi, incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsione e discriminazione.

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 della segnalazione, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento. La presente procedura è relativa alle ipotesi di segnalazione comunicate al Responsabile Whistleblowing

4 - Soggetti oggetto della segnalazione

I soggetti che possono effettuare una segnalazione sono in dettaglio:

- lavoratori subordinati della Società Ipa Industria Porcellane spa;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso Ipa Industria Porcellane spa
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l'ente (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai etc...) e i consulenti che prestano la propria attività presso Ipa Industria Porcellane spa;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso Ipa Industria Porcellane spa;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Ipa Industria Porcellane spa.
- Possono altresì effettuare segnalazioni coloro che:
- segnalino informazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro con Ipa Industria Porcellane spa nel frattempo terminato purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
- segnalino informazioni acquisite nel caso in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato laddove le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso Ipa Industria Porcellane spa

5 - Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico. Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. L'ANAC, tuttavia, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 pubblicata in G.U. il 14 maggio 2015 dichiara: *"le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione [...] ma anche 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, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo"*.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- a) penalmente rilevanti;
- b) attuate in violazione dei Codici di Comportamento e Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda;
- d) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- e) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- f) discriminazioni o trattamenti ingiustificatamente lesivi;
- g) episodi di molestie, molestie sessuali, mobbing, violenze verbali o psicologiche e qualsiasi comportamento lesivo della dignità personale e professionale del lavoratore;

h) suggerimenti per il miglioramento;

La segnalazione (whistleblowing) non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi che esulano dalle fattispecie corruttive sopra descritte.

6 - Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;
- b) una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi utili a identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- e) se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- f) se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato saranno, comunque, sottoposte ad una attenta valutazione.

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

7- Modalità e gestione della segnalazione

Ipa Industria Porcellane spa in conformità al Decreto Whistleblowing, ha definito come unico canale di segnalazione idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni, un portale dedicato che garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, la riservatezza della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing. Per effettuare una Segnalazione tramite portale informatico, il Segnalante dovrà accedere attraverso il seguente link:

<https://ipaporcellane.sibilus.io>

Il Segnalante, accedendo al portale, ha la possibilità di effettuare la propria segnalazione sia in forma scritta, elaborando manualmente il contenuto, sia in forma orale tramite la registrazione di un messaggio vocale.

Ricevuta la segnalazione il Gestore della segnalazione:

- Invia l'avviso di ricevimento della segnalazione al segnalante entro 7 giorni dalla data di ricevimento;
- da un diligente seguito, mantenendo, ove possibile, l'interlocuzione con il segnalante e richiedendo integrazioni, ove necessario;
- fornisce un adeguato riscontro, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;

- se la segnalazione appare prima facie manifestamente infondata o generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, o corredata da documentazione inadeguata o inconcludente, la segnalazione viene archiviata;
- se la segnalazione appare rientrante nell'ambito dei requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, avvia l'indagine sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza;

Inoltre, per lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini che si rendessero necessarie o opportune, il Gestore potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali più idonee alla luce del caso concreto, ovvero di consulenti esterni specializzati nella materia oggetto della segnalazione. In questo caso, il Gestore trasmette alla struttura competente solo le informazioni necessarie. Sulla base dei risultati, verrà inviato un report di chiusura della segnalazione con l'indicazione delle attività che ogni funzione aziendale competente dovrà portare a termine, che possono comportare:

- misure volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della segnalazione;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del segnalato nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del segnalante nel caso in cui emerga che la segnalazione sia stata fatta con dolo o in malafede

8 - Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblowing

Ad eccezione dei seguenti casi:

- quelli 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;
- nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- in caso di contestazione disciplinare nei confronti di soggetto segnalato;
- qualora la contestazione sia basata esclusivamente sulla segnalazione;
- in caso di intervento dell'Autorità Giudiziaria competente.

L'identità del whistleblowing viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo consenso espresso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo della riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne in particolare l'ambito di un procedimento disciplinare/o amministrativo, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

Il Responsabile autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora sia accertata l'assoluta necessità per la difesa del segnalato, sempre che tale circostanza venga dal segnalato dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione 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.

L'anonimato non è invece opponibile all'Autorità giudiziaria competente ad indagare sui fatti oggetto di segnalazione. Tuttavia, nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata.

9 - Divieto di discriminazione

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili.

L'Azienda tutela quindi il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione diretta o indiretta quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando nei confronti del/i soggetto/i, autore/i, delle stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativo-contabile). Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile Whistleblowing il quale, fatta una preventiva valutazione, segnalerà l'ipotesi di discriminazione al:

- responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, affinché valuti l'opportunità o la necessità di misure volte a ripristinare le normali condizioni di lavoro e consideri la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore;
- al Legale Rappresentante il quale provvederà, ove confermato, a ripristinare le normali condizioni di lavoro e disporre l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha avviato la discriminazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione può altresì darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale appartiene o alle RSU aziendali.

10 - Responsabilità del segnalante (whistleblower)

Le presenti linee direttive lasciano inalterata la responsabilità penale del segnalante nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie ai sensi del Codice penale nonché la responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile (danno ingiunto causato da dolo o colpa). Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso delle presenti linee procedurali, 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 delle presenti linee guida.

La presente procedura operativa potrà essere oggetto di revisione periodica per verificare e sanare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.