

Procedura per la segnalazione di condotte illecite

La procedura è stata adottata in data 25 luglio 2017 ed aggiornata in data 7 maggio 2019

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

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, segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ovvero all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, trasferito, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

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) e in ultimo sostituito dall'art. 1 l. 179 del 30/11/2017.

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.

Indicazioni utili per l'attuazione del disposto legislativo si rinvennero 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)".

Nella menzionata determinazione l'ANAC ha ritenuto che l'applicazione delle disposizioni in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti vada estesa anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale. Ha inteso inoltre fornire indicazioni in ordine alle concrete misure di tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che gli enti devono approntare, misure idonee ad evitare un'esposizione ad atti discriminatori conseguenti alla segnalazione degli illeciti da parte del dipendente stesso.

La presente procedura si conforma alle indicazioni dell'ANAC e adempie a quanto riportato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) adottato da Genova Parcheggi S.p.A. di cui costituisce parte integrante.

2. SCOPO E DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Con l'adozione della presente procedura Genova Parcheggi 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, ed 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 o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, ivi compresi i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

1. Va considerato che, in ottemperanza alle previsioni del P.T.C.P (di cui il presente atto è parte integrante), ai fini della disciplina in esame, occorre rifarsi ad un concetto di corruzione da intendersi in senso lato, in quanto 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 che danno luogo alla procedura di segnalazione regolamentata con il presente atto sono quindi più ampie delle fattispecie penalmente rilevanti di cui agli 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 del fatto - 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).
2. L'oggetto della segnalazione meritevole di tutela è pertanto ampio e comprende azioni od omissioni, commesse o tentate, che:
 - costituiscono reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la persona, contro il patrimonio;
 - poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del Dlgs 231/01, delle disposizioni del "Codice Etico" allegato al Modello citato, ovvero del "Codice di Comportamento del personale dipendente di Genova Parcheggio S.p.a." ;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a danno di Genova Parcheggio S.p.a;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Genova Parcheggio S.p.a.;
 - suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti.
3. 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 e direttamente appresi nell'espletamento di mansioni presso 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.

4. 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.
5. Le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.
6. 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 dell' 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 SEGNALEZIONE

La segnalazione deve essere inviata al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della prevenzione della corruzione gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'ANAC.

La Società potrà individuare un altro soggetto deputato a ricevere e gestire le segnalazioni insieme al RPC.

Genova Parcheggio 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-corruzione", al fine di rendere l'attività di segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura. Inoltre, provvederà a informare dell'esistenza della presente procedura tutti i propri dipendenti e le imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società.

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.

Quando sarà disponibile il software, per la gestione delle segnalazioni dei fatti illeciti, predisposto da ANAC, e destinato al riutilizzo da parte degli Enti richiedenti (Determina ANAC 6/2015), il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà procedere ad inoltrare tale richiesta.

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 presa in considerazione per ulteriori verifiche solo se relativa a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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@gepark.com, accessibile esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) . In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal R.P.C. 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 doppia busta chiusa e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata al R.P.C di Genova Parcheggio S.p.A.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà alla tenuta di apposito registro delle segnalazioni pervenute, garantendone la segretezza e la riservatezza ed inibendone, così l'accesso a soggetti diversi dall'Autorità giudiziaria che potrà accedervi nei casi e nelle forme previste dal codice di procedura penale e dalle vigenti norme in tema di responsabilità per danno erariale

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 al R.P.C. 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 direttamente appresi.

Qualora all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti manifestamente infondata, il R.P.C. procederà alla relativa archiviazione, mantenendo riservate le generalità del soggetto segnalante e del segnalato.

Qualora, invece, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il R.P.C., in relazione alla natura della violazione, provvederà a :

- a) informare il dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto o il Direttore Generale. 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 simili fatti, a tutela della Società;
- b) informare l'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali valutazioni di relativa spettanza;
- c) informare della segnalazione l'Organismo di Vigilanza se la stessa riguarda violazioni del Modello 231;
- d) presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente, qualora la segnalazione risulti descrittiva di uno o più fatti di rilevanza penale;
- e) inoltrare la segnalazione alla Corte dei Conti ove la segnalazione abbia ad oggetto fatti integranti ipotesi di responsabilità erariale;
- f) informare l'A.n.a.c. e/o il Dipartimento della funzione pubblica per i profili di rispettiva competenza.

Il R.P.C., conclude la propria valutazione entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione, informa dell'esito della stessa il segnalante, secondo la modalità dallo stesso prescelta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela, se necessario.

6. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

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

Pertanto l'identità del segnalante non potrà essere rivelata e tutti coloro 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.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del Codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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.

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

7. Divieto di discriminazione

La Società tutela il whistleblower dall'adozione di eventuali misure discriminatorie, intendendo con questo termine le azioni disciplinari e i trasferimenti ingiustificati, i demansionamenti, 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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al R.P.C. il quale valuterà se inoltrare detta comunicazione ai vertici societari per i provvedimenti di propria competenza.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, inoltre, è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in Genova Parcheggio Spa. L'ANAC informa gli organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle indicate nelle linee guida dell'ANAC, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento, da parte del responsabile, di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

È a carico della Società dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale.

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.

Nelle ipotesi di segnalazione nelle forme e nei limiti di cui agli artt. 54 bis Dlgs 165/01 e 6 Dlgs 231/01, il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

La disposizione di cui al comma precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale, o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificatamente predisposto a tal fine.