



COGESI S.C.R.L.
consorzio gestori servizi idrici

CONSORZIO GESTORI SERVIZI IDRICI SCRL
Società Consortile

Procedura di Whistleblowing
Per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Obiettivo del documento

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. “Whistleblowing” nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione, come descritto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato da CO.GE.S.I. Srl per il triennio 2022 – 2024.

Tipo documento	Normativa interna
Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 179/2017 • Legge 190/2012 art. 1 co. 51 • D. Lgs. 165/2001 art. 54 bis • Determinazione di ANAC n.6/15
Serie - numero - release	Trasparenza – 2 – 1
Aggiornamento	02/08/2022
Unità operativa di riferimento	Compliance

Storico delle approvazioni

Edi.	Rev.	Approvazione	Data
1	0	Consiglio di Amministrazione	02/08/2022

Storia delle modifiche apportate al documento

Data modifica	Annotazioni	Autore

Indice

1. PREMESSA..... 4

2. SCOPO DELLA PROCEDURA 5

3. PROVENIENZA DELLE SEGNALAZIONI 5

4. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI..... 5

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 5

6. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE 6

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE 6

8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL’IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E 7

 SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE 7

9. DIVIETO DI MISURE RITORSIVE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE 7

10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE..... 8

11. SEGNALAZIONI ANONIME 8

12. INFORMATIVA PRIVACY 8

1. PREMESSA

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis¹, all'interno del Testo unico sul Pubblico Impiego (d.lgs. 165/2001), rubricato "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 (soffiata nel fischietto). Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

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

CO.GE.S.I. adotta la presente procedura in adempimento del proprio Piano Anticorruzione, che l'ha prevista ai sensi di quanto stabilito dal P.N.A e dalla Delibera di ANAC n. 469/21.

1

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio 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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. 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.
4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.
5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.
6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, 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 di cui al comma 5, 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'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.
7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 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 dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.
8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo 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.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione degli illeciti, fornendo indicazioni operative in merito a oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e descrivendo le forme di tutela contro ritorsioni e discriminazioni.

3. PROVENIENZA DELLE SEGNALAZIONI

La presente procedura disciplina le segnalazioni provenienti da:

- dipendenti;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore di CO.GE.SI, qualora esse riguardino illeciti o irregolarità relativi a quest'ultima.

4. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono dirette al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito RPCT) a cui sono attribuiti i poteri e sono assegnati i compiti descritti dalla presente procedura.

Se la segnalazione perviene ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio al superiore gerarchico del segnalante) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT.

Resta salva la facoltà del segnalante di trasmettere le proprie segnalazioni anche ad Anac, all'Autorità giudiziaria ordinaria o all'Autorità giudiziaria contabile.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve avere ad oggetto condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità di CO.GE.SI. Per condotte illecite si intendono gli illeciti penali, quelli civili e amministrativi e le irregolarità nella gestione e organizzazione dell'attività.

Nella segnalazione debbono risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati o dell'identità dell'autore ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

La segnalazione può comportare anche notizie e documenti oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio che tuttavia non debbono essere rivelati con modalità eccedenti rispetto alla finalità di eliminazione dell'illecito.

6. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere effettuata utilizzando la specifica voce "Accesso alla segnalazione" presente al seguente indirizzo web del sito istituzionale della Società: <https://cogesi.whistleblowing.it/#/>.

Il servizio WhistleblowingPA è offerto dall'Associazione Transparency International Italia e da Whistleblowing Solution, impresa sociale del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali.

La segnalazione arriverà direttamente al RPCT, come prescritto dalla norma in vigore.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione è gestita dal RPCT che coincide con il custode dell'identità del segnalante previsto dalle Linee guida ANAC.

Spetta al RPCT la valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali indicati all'articolo 5. Tale valutazione è svolta in quindici giorni lavorativi.

Nel caso in cui quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, l'RPCT può chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale di cui all'articolo 6 o anche di persona se il segnalante acconsente.

RPCT non dà seguito alla segnalazione nel caso di:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità di CO.GE.SI;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero la segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione della sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

Il segnalante è informato dell'archiviazione della segnalazione.

Nel caso in cui l'RPCT prenda in carico la segnalazione avvia un'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Il segnalante è informato della sua presa in carico.

Nell'ambito dell'istruttoria, l'RPCT può chiedere al segnalante chiarimenti, documenti o informazioni ulteriori, acquisire atti e documenti da altri uffici dell'azienda o sentire terze persone.

Quando si renda necessario coinvolgere terzi soggetti per le verifiche sui fatti segnalati, l' RPCT fa tutto il necessario per garantire la riservatezza del segnalante evitando di rivelarne l'identità e celando tutti gli elementi della segnalazione da cui si possa risalire a tale identità.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni.

Se l'RPCT a seguito dell'istruttoria ravvisa che la segnalazione è infondata ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione dandone comunicazione al segnalante.

Se l'RPCT ravvisa elementi di fondatezza della segnalazione provvederà, a seconda della natura della violazione, a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente e/o comunicare al Direttore che vi sono le condizioni per il procedimento disciplinare.

L'RPCT tiene traccia dell'attività svolta e fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE

Nell'ambito del procedimento disciplinare derivante dalla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata. 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 sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 e successive modifiche e integrazioni. La segnalazione è pure sottratta all'accesso civico generalizzato di cui all'articolo 5 comma 2 del d.lgs. 33/2013 e all'esercizio dei diritti di cui dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento 2016/679/UE in materia di protezione dei dati personali.

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

9. DIVIETO DI MISURE RITORSIVE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna misura di ritorsione intendendosi con essa la misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Essa si configura non solo in atti o provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere nei confronti del segnalante volti a limitare e/o comprimere

l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo da rivelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Il dipendente, che ritiene di aver subito una misura ritorsiva per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, effettua la comunicazione ad Anac. Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, questi offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad Anac al fine di ottenere le tutele previste.

10. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

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 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.

11. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime o che pervengono da soggetti diversi da quelli indicati all'articolo 3 verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

12. INFORMATIVA PRIVACY

Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è CO.GE.SI srl, corso Nizza 90, Cuneo, tel. 0171.326.875, cogesi@cogesi.it
CO.GE.SI ha nominato il Responsabile della protezione dei dati i cui contatti sono pubblicati sul sito.

Finalità e base giuridica del trattamento

I dati personali contenuti nella segnalazione di illecito e quelli eventualmente raccolti nell'ambito del relativo procedimento sono trattati con il solo scopo di gestire la segnalazione e darvi riscontro come previsto dalla legge.

La base giuridica del trattamento si rinviene nell'articolo 6 comma 1 lettera c) del Regolamento 2016/679/UE.

Destinatari dei dati

I dati sono trattati dal Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza. La piattaforma per la raccolta delle segnalazioni è gestita da Whistleblowing Solution srl che è nominata responsabile del trattamento.

Stanti gli obblighi di riservatezza a tutela del segnalante, i dati personali possono essere trasmessi all'autorità giudiziaria competente.

Durata di conservazione dei dati

I dati relativi ad una segnalazione archiviata sono conservati da CO.GE.SI per un anno dalla segnalazione.

I dati relativi ad una segnalazione della quale l'RPCT abbia riscontrato la fondatezza, sono conservati da CO.GE.SI per tutto il tempo necessario alla gestione del procedimento disciplinare o delle richieste dell'autorità giudiziaria.

Diritti dell'interessato

L'interessato ha il diritto di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi e la limitazione del trattamento. In alcuni casi, ha, inoltre, il diritto di opporsi al trattamento dei dati personali. Può esercitare tali diritti rivolgendosi al Responsabile della protezione dei dati.

L'interessato ha, infine, il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali