

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI

(All.6 al Piano di prevenzione della corruzione – Aggiornamento n.1)

1. Fonte della procedura

In adempimento volontario agli indirizzi della determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n° 6 del 28 aprile 2015 e nella consapevolezza che l'art. 54-bis d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i. ha un ambito applicativo che si estende a coloro che svolgono un'attività di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, nel contesto dell'aggiornamento del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, sulla scorta della determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, la Società adotta una procedura per la segnalazione degli illeciti dei dipendenti.

2. Contenuto e finalità della procedura

La presente procedura individua le modalità per la segnalazione ad opera del dipendente di illeciti riscontrati nello svolgimento dell'attività lavorativa e per la gestione di tali segnalazioni secondo obiettivi di tutela del dipendente segnalante.

Finalità della presente procedura è di rimuovere eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente sull'azione da compiere per segnalare e di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione effettuata.

Nella procedura si forniscono chiare indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione;
- il suo contenuto;
- i destinatari della segnalazione ;
- le forme di tutela previste nei confronti del “dipendente/segnalante”;
- le modalità di gestione della segnalazione operata dal dipendente/segnalante”.

3. Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione può essere qualsivoglia condotta o comportamento, ma anche situazione anomala e/o illecita percepiti dal segnalante, ivi compreso il caso in cui il segnalante non sia in grado di individuare la causa e/o la condotta che hanno determinato la situazione anomala e/o illecita percepite.

In via esemplificativa, ma non esaustiva, la segnalazione può avere ad oggetto circostanze, situazioni, azioni od omissioni di qualsivoglia natura, commesse o tentate, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o comunque in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni relative, anche in modo casuale, che il segnalante ritenga:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. comunque suscettibili di arrecare un pregiudizio a CIDIU SPA;
4. comunque suscettibili di arrecare un danno alla missione di servizio pubblico e/o all'interesse pubblico perseguito da CIDIU SPA;

5. comunque suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o dei terzi o di arrecare un danno all'ambiente;
6. comunque suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ai terzi che interagiscono con CIDIU SPA;
7. o avere prognosi o esito analoghi.

Si richiede che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto anomalo e/o illecito nel senso sopra chiarito.

Nel caso in cui la condotta e/o situazione anomala e/o illecita sia stata appresa da terzi, il segnalante dovrà almeno fornire una ricostruzione della condotta o della situazione o, comunque, degli elementi che consentano una verifica.

4. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde se agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel **MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI**, la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto o comunque si è percepita una situazione anomala e/o illecita;
- la descrizione del fatto (condotta e/o evento);
- l'autore/i del fatto o comunque il soggetto/i implicati nell'evento (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo, ove possibile;
- il riferimento a eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti, quando possibile.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

La segnalazione va prodotta sull'apposito **MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI**, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale, nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

5. Destinatari della segnalazione e modalità di invio

La segnalazione suddetta deve essere indirizzata al RPC (Responsabile della Prevenzione della Corruzione) della Società.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica: anticorruzione@cidiu.to.it
- b) A mezzo del servizio postale o consegnata a mano al RPC mediante busta sigillata che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale".

6. Modalità di trattamento e conservazione dei dati

La gestione della segnalazione è attuata mediante l'ausilio di procedure informatiche ed il sistema informatico di supporto è realizzato in maniera tale da garantire adeguate misure di protezione della segnalazione e dei dati ivi contenuti.

La segnalazione confluisce in un archivio il cui accesso è consentito solamente al RPC con modifica periodica della password di accesso.

Al termine dell'istruttoria, la segnalazione sarà archiviata in apposito archivio in ragione dell'esito dell'istruttoria.

7. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Il RPC verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, e la condivisione con l'ODV, ove non coincidente con il RPC.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il RPC può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti o di terzi.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPC provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) presentare denuncia all'autorità competente;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- c) comunicare l'esito dell'accertamento al Vertice Societario di CIDIU SPA, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

8. Forme di tutela del segnalante

Con la presente procedura, la Società garantisce:

- ✓ la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante,
- ✓ il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante (c.d. whistleblower);
- ✓ la sottrazione al diritto di accesso di cui all'art. 5 d.lgs. 33/2013 della segnalazione e in ogni caso di qualsivoglia elemento atto ad identificare il segnalante, salvo richiesta dell'Autorità giudiziaria.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene pertanto protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto



accaduto al vertice societario e/o all'ODV, quando non coincidente con il RPC, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

9. 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 segnalazioni palesemente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

oooooooooooooooooooo



MODULO PER I DIPENDENTI CHE VOGLIONO SEGNALARE CONDOTTE ILLECITE

I dipendenti ed i collaboratori che intendono segnalare condotte o comportamenti, ma anche situazioni anomale e/o illecite di cui sono venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto di lavoro, possono utilizzare questo modulo che dovrà essere compilato in ogni sua parte in modo leggibile. La segnalazione può avere ad oggetto circostanze, situazioni, azioni od omissioni di qualsivoglia natura, commesse o tentate, che il segnalante ritenga:

1. penalmente rilevanti; 2. poste in essere in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare; 3. comunque suscettibili di arrecare un pregiudizio a CIDIU SPA; 4. comunque suscettibili di arrecare un danno alla missione di servizio pubblico e/o all'interesse pubblico perseguito da CIDIU SPA; 5. comunque suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o dei terzi o di arrecare un danno all'ambiente; 6. comunque suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ai terzi che interagiscono con CIDIU SPA; 7. o avere prognosi o esito analoghi.

Chiunque voglia segnalare un illecito, certo o presunto, verrà tutelato secondo la seguente procedura:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- ogni denuncia non potrà essere oggetto di accesso agli atti, dunque verrà esaminata/approfondita e custodita agli atti d'ufficio quale documento riservato, salvo richiesta dell'Autorità Giudiziaria;
- il divieto di discriminazione: il dipendente/collaboratore che in seguito alla denuncia ritiene di essere discriminato nel lavoro può segnalarlo all'Organismo di Vigilanza, all'Organo Amministrativo e/o anche attraverso il Sindacato.

Per i dovuti approfondimenti è disponibile la Procedura di segnalazione degli illeciti che costituisce l'All.6 al Piano per la Prevenzione della Corruzione, pubblicato sul sito della Società CIDIU SPA, alla voce: Società Trasparente, altri contenuti – anticorruzione – oltre che su intranet.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE
QUALIFICA

SEDE DI SERVIZIO
TELEFONO/CELLULARE
E.MAIL
DATA O PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO
LUOGO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo):
	ALL'ESTERNO (indicare l'indirizzo e il luogo):
BREVE DESCRIZIONE DEL FATTO (condotta ed evento)
AUTORE/I DEL FATTO Indicare nome/cognome)	1.....
	2.....
	3.....
ALTRI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO (nome, cognome, qualifica)	1.....
	2.....
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE (foto, documenti)	1.....
	2.....

LUOGO, DATA E FIRMA*

*** LE SEGNALAZIONI ANONIME NON VERRANNO PRESE IN CONSIDERAZIONE**