

DOCUMENTO GUIDA PER LA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

1. Norma di riferimento

Con art 1 comma 51 della L. 190/2012 è stata introdotto nell'ordinamento giuridico italiano (e precisamente all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001) la figura del "whistleblower", cioè del dipendente che segnala illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa. Lo scopo della norma è quello di favorire l'emersione di fattispecie di illecito e consentire alla Società di condurre verifiche sulla base di dati ed elementi certi, allo scopo di contenere e limitare la commissione di eventi contrari al buon andamento dell'interesse aziendale e pubblico. La funzione primaria di questa procedura, nota come "*whistleblowing*", è quella di portare all'attenzione della Società i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza e a proteggere, in ragione della sua funzione sociale, il "*whistleblower*".

La Determinazione ANAC 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 degli enti pubblici economici", ha fornito indicazioni in merito all'applicazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e all'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Ai sensi e per gli effetti della normativa in materia di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, il CIRA SCpA è tenuto all'applicazione della disciplina prevista per le società in controllo pubblico, come confermato anche dalle indicazioni ricevute dall'ASI- Agenzia Spaziale Italiana- in qualità di amministrazione controllante nello svolgimento della sua attività di monitoraggio sulle proprie partecipate ai sensi della stessa L. 190/2012.

2. Destinatari della segnalazione

Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere l'immagine della Società e/o della persona del segnalante, il CIRA individua quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC).

3. Oggetto e contenuto della segnalazione

Il dipendente può segnalare *le condotte illecite di cui sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*, ovvero in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Le segnalazioni che potranno essere prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti percepiti direttamente dal segnalante. Non potranno essere esaminate segnalazioni fatte sulla base delle voci correnti e la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale del segnalante. 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 riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi (es. Personale, o OdV).

Ad avviso dell’Autorità Nazionale Anticorruzione , le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, 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 malfunzionamento della società a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno del CIRA.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale;
- poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare (es. Codice Etico);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all' immagine del CIRA;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o di arrecare un danno all’ambiente;
- pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso il CIRA.

Il “segnalante” è tenuto a indicare tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro delle affermazioni e dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

A tal fine la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a. nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione ("segnalante"), con espressa indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito del CIRA oltre ai propri dati di contatto;
- b. la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto
- c. il luogo fisico in cui si è verificato il fatto
- d. descrizione del fatto
- e. autore/i del fatto
- f. altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo
- g. eventuali allegati a sostegno della segnalazione
- h. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati Il CIRA ha elaborato un apposito modello, reperibile sulla rete intranet, che dovrà essere utilizzato dal "segnalante" (All. 1). Risulta comunque indispensabile che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita: in assenza di tali elementi si valuteranno le azioni da intraprendere. La segnalazione ricevuta sarà protocollata in via riservata, classificata e fascicolata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Le segnalazioni anonime, recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, potranno essere prese in considerazione laddove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari siano, cioè, in grado, di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

4. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

L'invio del modello (All. 1) debitamente compilato, dovrà essere indirizzato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione del CIRA – Via Maiorise snc 81043 Capua (CE)

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a mezzo del servizio postale (raccomandata A/R), con l'indicazione sulla busta chiusa "riservata personale";
- tramite posta interna in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal soggetto legittimato alla ricezione (RPC);
- a mezzo di posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo anticorruzione.cira@legalmail.it. Il servizio di PEC è erogato da soggetti accreditati presso il CNIPA, i quali sono autorizzati ed iscritti ad un albo pubblico (<http://www.agid.gov.it/node/2251>). Riservatezza ed integrità della PEC sono insite del servizio di PEC, assicurano integrità dei messaggi e riservatezza del contenuto, poiché i messaggi vengono scambiati fra i server di posta con protocolli sicuri basati sui certificati digitali. Le email possono essere lette solo dal destinatario che accede, su canali crittografati, alla mailbox PEC via web o con client di email.

5. La procedura per la gestione della denuncia

La gestione e la verifica sulla veridicità dei fatti rappresentati nella segnalazione sono affidati al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Lo stesso, effettuerà 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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali (es. Unità. Affari Legali) e, all'occorrenza di organi di controllo interni (es. Internal Audit, OdV, Collegio Sindacale) o esterni all' Azienda (es. Guardia di Finanza). Nel caso la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della denuncia.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione fosse veritiera il Responsabile della Prevenzione della Corruzione in relazione alla natura della violazione provvederà:

1. ad informare la Presidenza o la Direzione Generale per le azioni che nel caso concreto si rendessero necessarie a tutela del CIRA;
2. a comunicare l'esito dell'accertamento (se è il caso) al Responsabile della struttura di appartenenza della violazione accertata affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza incluso, sussistendone i presupposti, la richiesta di azione disciplinare;
3. negli episodi più gravi, a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

6. La tutela del segnalante

Ad eccezione dei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene comunque protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. 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. Per quanto concerne, in particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'unità deputata alla sanzione disciplinare e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, fatto salvo che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 24/1/1990.

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.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata, direttamente o tramite l'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a. al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/ necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via alternativa la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b. alla Presidenza, che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c. all'Unità Affari Legali che valuterà la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione all'immagine del CIRA.

Ove il segnalante ritenga di essere discriminato dallo stesso Responsabile della Struttura di appartenenza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto a verificare quanto rappresentato dal denunciante e a prendere opportuni provvedimenti, confrontandosi con il Presidente ed eventualmente con la Direzione Generale per i casi ritenuti di maggiore gravità. Il segnalante che ha subito discriminazioni a seguito della denuncia potrà comunque rivolgersi anche all'Organismo di Vigilanza 231/01 che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione aziendale.

La tutela del denunciante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. A tal fine il CIRA pubblicherà sul portale del proprio sito web avvisi che informeranno i dipendenti sull'istituto e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché sui risultati dell'azione cui ha condotto la procedura di tutela.

7. La 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. 204 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, 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. In tal caso - venendo meno il diritto all'anonimato del segnalante - si provvederà ad informare il "denunciato" per eventuali conseguenti procedure da intraprendere.

ALLEGATO 1)

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Del Centro Italiano Ricerche Aerospaziali SCpA
Via Maiorise snc
81043 CAPUA (CE)

OGGETTO: Segnalazione illecito ex art. 54 bis D.Lgs. 165/01 così come novellato dalla L. 190/12

Il sottoscritto

Qualifica professionale¹

In servizio presso

Telefono ufficio

Indirizzo e-mail

Telefono personale

Porta a Vs. conoscenza il seguente episodio a rischio di corruzione del quale è venuto direttamente a conoscenza:

Data / periodo in cui si è verificato il fatto

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto

Il fatto è avvenuto all'interno del CIRA

SI	NO
SI	NO

Il fatto è avvenuto all'esterno del CIRA

Se SI indicare luogo ed indirizzo

¹ Qualora il segnalante rivesta la qualifica di Pubblico Ufficiale l'invio della presente segnalazione non l'esonera dall'obbligo di denunciare alla competente autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

--

Il sottoscritto ritiene che le azioni omesse o tentate siano²:

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1. Penalmente rilevanti | <input type="checkbox"/> SI |
| <input type="checkbox"/> NO | |
| 2. Poste in essere in violazione dei codici di comportamento (codice Etico) | <input type="checkbox"/> SI |
| <input type="checkbox"/> NO | |
| 3. Poste in essere in violazione di disposizioni sanzionabili in via disciplinare | <input type="checkbox"/> SI |
| <input type="checkbox"/> NO | |
| 4. Suscettibili di arrecare un danno patrimoniale al CIRA | <input type="checkbox"/> SI |
| <input type="checkbox"/> NO | |
| 5. Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del CIRA | <input type="checkbox"/> SI |
| <input type="checkbox"/> NO | |
| 6. Altro | |

Descrizione del fatto (condotta o evento)

Autore/i del fatto³

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo⁴

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione

² La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengano alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'ufficio del Personale o ad un qualsiasi rappresentante sindacale.

³ Indicare i dati anagrafici se conosciuti o eventualmente ogni altro riferimento idoneo all'identificazione

⁴ Indicare i dati anagrafici se conosciuti o eventualmente ogni altro riferimento idoneo all'identificazione

Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Informativa ai sensi del D. Lgs. 196/03. Si informa la SV che ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 196/04 il CIRA tratterà i dati personali forniti con la presente dichiarazione per finalità esclusivamente istituzionali.

Data

Firma