

PROCEDURA SEGNALAZIONI  
TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

**Sommario**

Premessa normativa.....	2
1. Oggetto della segnalazione .....	5
2. Chi può segnalare .....	6
3. Come segnalare .....	6
4. Gestione della segnalazione.....	6

## Premessa normativa

Tale procedura specifica nasce dall'esigenza di adeguare il sistema di segnalazione e tutela del segnalante (già adottato dalla Società), a seguito dell'entrata in vigore delle modifiche introdotte dalla L. n. 179/2017.

Si premette sin da subito che le tutele di seguito previste 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 della citata L. n. 179/2017 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La nuova normativa modifica, anzitutto, l'**articolo 54 bis del D.Lgs. 165/2001** (Testo Unico del Pubblico Impiego, che si applica anche al dipendente dell'ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 54 co. 2), stabilendo, al co. 1, che *il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. 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.*

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro. Gli atti discriminatori o ritorsivi sono nulli (e grava sull'ente dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa).

Ai sensi del co. 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.*

*Ai sensi del co. 4 la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*

La nuova normativa introduce anche le seguenti sanzioni.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'ente, 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 previste dalla normativa, 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.

Allo stesso tempo il D.lgs. 179/2017 modifica l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Anzitutto viene introdotto il co. 2 bis, ai sensi del quale il Modello di Organizzazione e Gestione deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) l'introduzione, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*Ai sensi del co. 2 ter l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*Infine, ai sensi del co. 2 quater il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.*

E' obiettivo primario della Società:

- tutelare il segnalante da eventuali ritorsioni;
- tutelare il segnalato da eventuale diffamazione garantendo, in ogni caso, il diritto di difesa.

La Società adotta, pertanto, un sistema volto a garantire la raccolta e gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa vigente, in un'ottica integrata del sistema organizzativo. Per tale ragione tale procedura si applica non solo alle segnalazioni fatte da dipendenti, ma anche a quelle fatte da soggetti terzi.

Il divieto di rivelare l'identità (come disciplinato dall'art. 54 D.Lgs. 165/2001) e il divieto di qualsiasi tipo di discriminazione operano, quindi, anche nel caso in cui il segnalante non sia un dipendente della Società.

La violazione della presente procedura, le discriminazioni di qualunque genere nei confronti del segnalante in buona fede, le segnalazioni strumentali o in mala fede o con finalità diffamatorie sono sanzionate disciplinarmente (v. sistema disciplinare interno).

## **1. Oggetto della segnalazione**

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione. Saranno considerate rilevanti le segnalazioni di reati (consumati o tentati) o irregolarità, in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione, del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e, più in generale, del Codice Etico della Società.

Tali illeciti o irregolarità possono riguardare uno o più soggetti determinati, o più in generale delle prassi.

**La segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve trarre origine da doglianze o rivendicazioni di carattere personale del segnalante.**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire le adeguate verifiche, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, per poter essere prese in considerazione, dovranno essere molto precise e dettagliate. Non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime del tutto generiche e non verificabili.

La Segnalazione, oltre ad essere tempestiva, deve rivestire il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile e contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di

segnalazione;

- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi o le condotte omesse;
- il/i nominativo/i o gli altri elementi (come la qualifica e la relazione, contrattuale o meno, con Cassa del Trentino) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o le condotte omesse;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## 2. Chi può segnalare

Chiunque venga a conoscenza di reati (consumati o tentati) o irregolarità, in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione, e più in generale, del Codice Etico della Società.

## 3. Come segnalare

Destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui la segnalazione non abbia ad oggetto fatti o circostanze rilevanti ai fini 231 sarà cura dell'OdV inoltrare la segnalazione al Direttore Generale o al Consiglio di Amministrazione (a seconda dell'oggetto della segnalazione).

La Società ha attivato i seguenti canali:

1. *Cassetta per le segnalazioni* posizionata in idoneo luogo della struttura, chiusa a chiave, le cui chiavi sono custodite dal Presidente dell'OdV.
2. Casella di posta elettronica dell'organismo di vigilanza [odv@cassadel trentino.it](mailto:odv@cassadel trentino.it).

## 4. Gestione della segnalazione

La segnalazione viene registrata dal soggetto che la riceve (membri dell'OdV), garantendo l'anonimato del segnalante e tutelando la riservatezza dell'eventuale soggetto indicato nella segnalazione. L'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione, fatta eccezione per i casi 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 e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (a fini esemplificativi e non esaustivi: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Nel caso in cui la segnalazione riguardi attività o processi in cui è coinvolto il membro interno dell'OdV, il primo esame della segnalazione e le prime valutazioni circa la sua fondatezza sono condotte senza il diretto coinvolgimento del membro interno.

Le attività d'indagine, sono registrate e documentate in via riservata. Sarà cura del Presidente dell'OdV custodire la documentazione relativa alla segnalazione.

Alla conclusione delle indagini l'OdV redige la relativa relazione, con l'indicazione delle attività svolte e le proprie osservazioni.

L'OdV non ha poteri disciplinari e devono comunicare i risultati della propria attività con le proprie considerazioni all'Organo ritenuto competente.

L'Organo competente che riceve la relazione dall'OdV deve, a sua volta, garantire:

- l'anonimato del segnalante;
- la riservatezza dell'eventuale segnalato e, parimenti, il suo diritto di difesa nel caso in cui si ritenga che egli debba essere sottoposto a sanzione disciplinare.