

## SEGNALAZIONE DI ILLECITI

La L. n. 179/2017 tutela il dipendente che effettua segnalazioni di illecito nell'interesse dell'integrità dell'organizzazione di appartenenza (amministrazioni pubbliche, enti pubblici economici ed enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 c.c., nonché imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dei predetti soggetti).

In particolare, l'art. 1 della L. n. 179/2017 e il Regolamento interno per la segnalazione di illeciti adottato dalla Società in conformità a detta norma, prevedono che:

- l'organizzazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di segnalazione di illeciti e di tutela del segnalante, ivi compresa la riservatezza della sua identità;
- il dipendente che segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) 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 discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere;
- è a carico dell'organizzazione di appartenenza 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 da dette organizzazioni sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015;
- 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. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli art. 22 e segg. della L. n. 241/90;
- le tutele di cui sopra non si applicano 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 altri reati commessi con la segnalazione, ovvero in caso di sua responsabilità civile, a causa della predetta segnalazione, a titolo di dolo o colpa grave.

Si riportano a titolo di esempio segnalazioni riguardanti comportamenti, rischi, reati, irregolarità, abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse pubblico:

- commissione di reati, con particolare riferimento ai reati c.d. "presupposto" previsti dal D.Lgs. n.231/2001 e ai Delitti contro la Pubblica Amministrazione (es. peculato, corruzione, concussione, abuso di ufficio, ecc.);

- violazioni del Codice Etico Comportamentale adottato dalla Società;
- violazioni del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza (PTPCT) adottato dalla Società;
- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni di norme di legge;
- violazioni di regolamenti o procedure interne o di altre disposizioni aziendali;
- illeciti disciplinari in genere;
- comportamenti suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine della Società.

Il dipendente può segnalare eventuali situazioni di illecito al:

- Comitato Etico
- Singolarmente al:
  - Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT);
  - Organismo di Vigilanza (OdV);
  - Rappresentante eletto dai lavoratori.

La segnalazione può essere presentata:

- mediante invio del presente modulo e di eventuali allegati in formato PDF scannerizzato, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato [whistleblower@villaservicespa.it](mailto:whistleblower@villaservicespa.it);
- **anche in forma anonima**, a mezzo del servizio postale o tramite posta interna, mediante invio del modulo di cui appresso o di foglio manoscritto riportante le medesime informazioni, unitamente ad eventuali allegati, scrivendo sulla busta "RISERVATA PERSONALE", indirizzata al Comitato Etico Villaservice Spa, Zona Ind.le S.P. n.61, km 4.00 – 09039 – Villacidro (SU);
- verbalmente a ciascuno dei componenti del Comitato Etico (RPCT, Organismo di Vigilanza o Rappresentante eletto dai lavoratori);
- mediante consegna, a mano in busta chiusa, a ciascuno dei componenti del Comitato Etico (RPCT, Organismo di Vigilanza o Rappresentante eletto dai lavoratori) del modulo appresso riportato o di foglio manoscritto riportante le medesime informazioni, unitamente ad eventuali allegati, consegnata direttamente a mano in busta chiusa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e/o al Rappresentante eletto dai lavoratori;
- mediante la piattaforma ALAC (Allerta Anticorruzione, servizio che **garantisce l'anonimato** gestito da Transparency International Italia) raggiungibile all'indirizzo <https://alac.transparency.it/#/>

Il dipendente che abbia inviato segnalazioni potrà chiedere informazioni sullo stato e sull'esito della pratica utilizzando tutti i canali sopramenzionati.

In ogni caso, la segnalazione effettuata ai soggetti di cui sopra, ovvero al superiore gerarchico o direttamente all'ANAC, non esonera il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio dall'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti di fatti penalmente rilevanti e/o di danno erariale.

## MODULO DI SEGNALAZIONE

### **NON COMPILARE IN CASO DI SEGNALAZIONE ANONIMA**

Cognome e nome del segnalante	
Qualifica/incarico attuale	
Unità organizzativa di appartenenza attuale	
Qualifica/incarico all'epoca del fatto segnalato	
Unità organizzativa di appartenenza all'epoca del fatto	
Telefono	
E-mail	
PEC	

### **COMPILARE SEMPRE LA SEGUENTE TABELLA PER DESCRIVERE IL FATTO**

Luogo/impianto/servizio in cui si è verificato il fatto	
Periodo o data in cui si è verificato il fatto	
Soggetto/i che ha/hanno commesso il fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti, o altri elementi idonei all'identificazione)	
Eventuali altri soggetti coinvolti	

Modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti, o altri elementi idonei all'identificazione)	
Descrizione del fatto, condotta od evento (possono essere utilizzati ulteriori fogli in carta libera)	

**INDICARE SE LA SEGNALAZIONE È GIÀ STATA PRESENTATA ANCHE AD ALTRI SOGGETTI:**

Soggetto (Sovraordinato/a, ANAC, Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti altro...)	
Data della segnalazione	
Esito della segnalazione	

\_\_\_\_\_, \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Firma

*(non apporre alcun segno in caso di segnalazione anonima)*

Allegare:

- 1) copia documento di riconoscimento del segnalante (solo per segnalazioni **non** anonime)
- 2) eventuale documentazione a corredo della segnalazione