

TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O DI IRREGOLARITÀ DI CUI  
SIANO VENUTI A CONOSCENZA IN RAGIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO  
ART. 54-BIS D.LGS 165/2001 – C.D. WHISTLEBLOWING

**VADEMECUM**

Interbrennero S.p.a., in quanto società partecipata pubblica, è tenuta al rispetto della previsione dell'art. 54-bis D.Lgs 165/2001, che fornisce specifiche tutele a favore dell'autore di segnalazioni di reati o di illeciti, sia in materia di prevenzione della corruzione, sia in caso di condotte che possono integrare la responsabilità della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In una accezione ampia il *whistleblower* è il lavoratore che, durante la propria attività lavorativa, scopra un illecito, una frode o altro comportamento irregolare che possa arrecare pregiudizio a terzi o all'impresa stessa e che decida quindi di denunciarlo.

La legge prevede in questo caso delle specifiche garanzie di anonimato nella gestione della denuncia, anche nella fase di verifica della stessa e di eventuale trasmissione alle autorità competenti, al fine di proteggere il segnalatore da rischi di ritorsioni, vessazioni, demansionamenti o molestie collegati alla segnalazione stessa.

Per agevolare i lavoratori, in un'ottica di massima collaborazione e impegno per il contrasto alle condotte illecite, si espongono di seguito alcune informazioni utili per chiunque volesse segnalare comportamenti scorretti, anche integranti reato, tenuti a danno anche solo all'immagine della società.

**A) Presupposti per la segnalazione**

Perché al segnalante possano accordarsi le tutele previste dell'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

1. Il segnalante deve essere un **dipendente o lavoratore** che presta attività a favore di Interbrennero;
2. La segnalazione deve avere ad oggetto **condotte illecite**. A titolo esemplificativo si possono citare: casi di spreco, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, inosservanza gravi del codice di comportamento, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazioni di norme ambientali o della sicurezza sul lavoro.
3. La segnalazione deve essere fatta **nell'interesse della società**. Dal fatto devono potersi desumere ostacoli o pregiudizi o comunque un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento del servizio.
4. Il lavoratore deve essere venuto a conoscenza di tali condotte in ragione del proprio rapporto di lavoro;
5. La segnalazione può avere ad oggetto anche eventuali condotte ritorsive, demansionamenti, molestie, collegate ad una precedente segnalazione di illecito;
6. La segnalazione va inoltrata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ad ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) oppure all'Autorità Giudiziaria.

**B) Come fare la segnalazione ed a chi indirizzarla**

La segnalazione può essere fatta da parte del dipendente che viene a conoscenza durante la propria attività lavorativa di condotte illecite, attraverso il modulo qui allegato, che andrà compilato in ogni sua parte.

La segnalazione può essere inviata direttamente ad ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) attraverso il sito web dedicato, nella sezione "*Whistleblowing – segnalazione di illeciti*".

**Tuttavia, si invitano gli interessati ad utilizzare in via preferenziale il canale interno e quindi ad indirizzare le segnalazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Interbrennero, Ing. Ruggero Andreatta.**

A tal fine, per permettere la garanzia dell'anonimato e la protocollazione riservata, la procedura da osservare è la seguente:

1. Il segnalante dovrà munirsi di 3 buste: nella prima andranno inseriti i propri dati anagrafici e la copia di un documento di identità; nella seconda il modulo compilato in tutte le sue parti; nella terza

dovranno essere inserite le prime due buste. Quest'ultima dovrà essere chiusa e recare la dicitura "Riservata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione".

2. La segnalazione potrà essere inviata a mezzo posta alla sede legale di Interbrennero S.p.a. oppure potrà essere consegnata a mani, nelle modalità di cui al punto 1, inserendola nella cassetta postale dedicata, situata al civico 15 di via Innsbruck

### **C) Cosa accade dopo la segnalazione**

Entro 35 giorni, prorogabili per ulteriori 30, il RPC si occupa dell'attività istruttoria necessaria a verificare la fondatezza della segnalazione, organizzando eventualmente l'audizione dell'autore della stessa e/o di altri soggetti che risultano a conoscenza dei fatti.

Al termine di tali attività se la notizia risulta eccessivamente generica, priva di fondamento o non risulta essere stata presentata nell'interesse di Interbrennero (ma a soli scopi personali) il RPC ne dispone l'archiviazione, dandone comunicazione al segnalante.

Se la notizia risulta al contrario fondata o non manifestamente infondata, il RPC ne cura la trasmissione alla Direzione per l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari, salvo che si tratti di illecito del Direttore, per cui risulta responsabile il Presidente; la notizia può inoltre venire trasmessa all'Autorità Giudiziaria competente e/o all'ANAC.

Anche in questo caso della decisione verrà reso edotto il segnalante.

Nell'ipotesi in cui la notizia riguardi provvedimenti ritorsivi o condotte discriminatorie collegate o comunque derivanti da una precedente segnalazione di illecito, il RPC provvederà a fornire il supporto necessario al lavoratore per la comunicazione ad ANAC.

### **D) Informazioni utili**

Durante tutta la procedura, dalla ricezione della segnalazione al termine dell'attività istruttoria, al segnalante verrà garantito l'anonimato, e solo nel caso di trasmissione della notizia all'Autorità Giudiziaria, a quest'ultimo potrà essere richiesto il consenso alla comunicazione anche delle proprie generalità.

Le segnalazioni anonime, prive di elementi validi a consentire l'identificazione del loro autore, verranno prese in considerazione solo se sufficientemente circostanziate e valide a fornire sufficienti elementi per procedere con le verifiche necessarie, oppure se queste concernono fatti di particolare gravità. In tal caso, la procedura che viene seguita non è sottoposta alle garanzie di riservatezza dell'art. 54-bis.

**Le tutele fornite previste dalla disciplina del *whistleblowing* non trovano applicazione nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o di diffamazione, o comunque per reati commessi con la denuncia, ovvero in caso di accertata responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.**

Il provvedimento di archiviazione, non contenendo alcun accertamento di responsabilità penale, mantiene in essere le garanzie dell'art. 54-bis a favore del segnalante.