

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

Procédure de signalement des infractions et irrégularités

Définition

Le terme de lanceur d'alerte désigne un fonctionnaire d'une administration qui signale des violations ou des irrégularités commises au détriment de l'intérêt public aux organes habilités à intervenir.

Le signalement (cd. whistleblowing), dans cette optique, est un acte de manifestation du sens civique, par lequel le lanceur d'alerte contribue à l'émergence et à la prévention des risques et situations préjudiciables pour l'administration d'appartenance; et Par conséquent, pour l'intérêt public collectif.

Le whistleblowing est la procédure visant à encourager les signalements et à protéger, précisément en raison de sa fonction sociale, le whistleblower.

Le but principal du whistleblowing est de prévenir ou de résoudre un problème en interne et rapidement.

1. SOURCE NORMATIVE ET NATURE DE L'INSTITUT

L'art. 1, paragraphe 51, de la loi 190/2012 (cd. loi anticorruption) a inséré un nouvel article, le 54 bis¹, dans le cadre du d.lgs. 165/2001, intitulé "protection des fonctionnaires qui signalent les infractions", en vertu de laquelle une mesure visant à favoriser l'émergence de cas d'illégalité, connue dans les pays anglo-saxons comme le whistleblowing, a été introduite dans notre système juridique.

2. BUT ET FINALITE DE LA PROCEDURE

Le présent document a pour objet de supprimer les facteurs qui peuvent entraver ou décourager le recours à l'institution, tels que les doutes et les incertitudes quant à la procédure à suivre et les craintes de représailles ou de discrimination.

3. OBJET DU SIGNALEMENT

Il n'existe pas de liste exhaustive des délits ou irrégularités pouvant faire l'objet d'un signalement. Les signalements concernant des comportements, risques, délits ou irrégularités, consommés ou tentés, au détriment de l'intérêt public sont considérés comme pertinents.

Le whistleblowing ne concerne pas les plaintes de caractère personnel du signalant ou des réclamations/demandes qui relèvent de la discipline de la relation de travail ou des rapports avec le supérieur hiérarchique ou des collègues, pour lesquels il faut se référer à la discipline et aux procédures de compétence du Service Personnel et du Comité Unique de Garantie.

4. CONTENU DES SIGNALEMENTS

Le lanceur d'alerte doit fournir tous les éléments utiles pour permettre aux services compétents de procéder aux vérifications et enquêtes appropriées et nécessaires afin de vérifier le bien-fondé des faits faisant l'objet du signalement.

Les signalements anonymes, c'est-à-dire sans éléments permettant d'identifier leur auteur, même s'ils sont adressés par les moyens prévus dans le présent document, ne seront pas prises en compte dans le cadre des procédures visant à protéger l'employé public qui signale des délits, Ils seront traités comme les autres signalements anonymes et ne seront pris en compte pour des vérifications ultérieures que s'ils concernent des faits particulièrement graves et dont le contenu est suffisamment détaillé et circonstancié. La condition de la véracité des faits ou situations signalés, pour protéger le plaignant, reste inchangée.

5. MODE ET DESTINATAIRES DU SIGNALEMENT

L'Organisme met à la disposition de ses employés et de ses collaborateurs un logiciel accessible aux employés par le biais de l'intranet. L'application logicielle garantit, conformément aux lignes directrices de l'ANAC, la confidentialité et le cryptage absolu du signalant et du signalement, connus exclusivement par le sujet destinataire.

Si le lanceur d'alerte est un fonctionnaire, l'envoi de la notification à ces personnes ne le dispense pas de l'obligation de signaler les faits pénalement pertinents et les hypothèses de préjudice fiscal aux autorités judiciaires compétentes.

6. ACTIVITÉ DE VÉRIFICATION DU BIEN-FONDÉ DU SIGNALEMENT

La gestion et la vérification du bien-fondé des circonstances représentées dans le signalement sont confiées au Responsable pour la prévention de la corruption qui y assure le respect des principes d'impartialité et de confidentialité en effectuant toute activité jugée appropriée, y compris l'audition personnelle de l'informateur et de toute autre personne qui peut faire rapport sur les faits signalés.

À cette fin, le Responsable de la prévention de la corruption peut compter sur l'appui et la collaboration des structures d'entreprise compétentes et, le cas échéant, d'organes de contrôle extérieurs à l'Organisme (y compris la Guardia di Finanza, la Direction provinciale du travail, le Commandement des services de police urbaine, l'Agence des impôts).

7. FORMES DE PROTECTION DU WHISTLEBLOWER (conformément à l'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 et au Plan national anticorruption)

A) Obligations de confidentialité sur l'identité du lanceur d'alerte et retrait du droit d'accès au signalement

Sauf dans les cas où une responsabilité est susceptible d'être engagée au titre de la calomnie et de la diffamation en vertu des dispositions du code pénal ou de l'art. 2043 du code civil et des cas où l'anonymat n'est pas opposable par la loi, (ex. enquêtes pénales, fiscales ou administratives, inspections d'organes de contrôle) l'identité du whistleblower est protégée dans tout contexte suivant le signalement.

En ce qui concerne notamment le cadre de la procédure disciplinaire, l'identité du signalant ne peut être révélée à l'autorité disciplinaire et au responsable que dans les cas suivants:

- l'informateur donne son consentement explicite ;
- la contestation de la charge disciplinaire résulte, en tout ou en partie, sur le signalement et la connaissance de l'identité du signalant est absolument indispensable à la défense du blâmé, pour autant que cette circonstance soit déduite et démontrée par ce dernier lors de l'audition ou par la production de mémoires en défense.

B) Interdiction de discrimination à l'égard des lanceurs d'alerte

Aucune forme de représailles ou de mesures discriminatoires ne peut être exercée contre un employé qui émet un signalement en vertu de la présente procédure, et directement ou indirectement, ayant des effets sur les conditions de travail pour des raisons directement ou indirectement liées à la plainte.

Il est possible que l'employé s'adresse directement au Comité de Garantie Unique qui en informera le responsable de la prévention de la corruption.

8. RESPONSABILITE DU WHISTLEBLOWER

La présente procédure ne porte pas atteinte à la responsabilité pénale et disciplinaire du lanceur d'alerte dans l'hypothèse de signalement diffamatoire ou calomnieux au sens du code pénal et de l'art. 2043 du code civil.

Sont également source de responsabilité, en matière disciplinaire et dans les autres instances compétentes, toute forme d'abus de la présente politique, telle que les signalements manifestement opportunistes et/ou effectués dans le seul but de nuire au plaignant ou à d'autres sujets, et toute autre hypothèse d'utilisation inappropriée ou d'instrumentalisation délibérée de l'établissement faisant l'objet de la présente procédure.