

**Regolamento procedurale per la segnalazione di illeciti o di irregolarità
e di disciplina della tutela del dipendente che segnala illeciti
(cd. whistleblower)**

1. Fonti normative e *ratio* dell'istituto

Il presente Regolamento delinea la procedura per la segnalazione di illeciti o di irregolarità e disciplina la tutela del dipendente segnalante. Il documento è adottato in ottemperanza alla seguente normativa vigente:

1. Legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”,
2. Legge n. 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” la quale ha modificato l’art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Con il presente atto si intendono adottare le idonee precauzioni per tutelare il segnalante (cd. whistleblower), garantendone l’anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire il ricorso all’istituto della segnalazione di illeciti nel pubblico interesse in osservanza di quanto previsto dalla legge 179/2017.

Secondo la definizione fornita da “Transparency International Italia”, il segnalante (c.d. whistleblower) è *“chi testimonia un illecito o un’irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un’autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all’ente di appartenenza o alla comunità.”*

Il D. Lgs. n. 165/2001 al comma 2 dell’art. 54 bis, così come modificato dalla Legge 179/2017, individua i soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni. La disciplina di cui all’articolo citato si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’Amministrazione Pubblica.

L’attività del segnalante, nelle intenzioni del legislatore, deve essere considerata come un fattore destinato a eliminare ogni possibile forma di *“malpractice”* ed orientato attivamente all’eliminazione di ogni possibile fattore di corruzione all’interno della Società, nel rispetto dei principi, sanciti dalla Costituzione, di legalità,

di imparzialità e di buon andamento della funzione amministrativa (art. 97) e nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione pubblica.

Per quanto concerne i Modelli di Organizzazione e Gestione, l'art.2 della legge 179 del 2017 ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 obbligando le aziende private che adottano tali Modelli ad introdurre le seguenti misure per il caso di segnalazioni di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 o di violazioni dei Modelli stessi:

- specifici canali informativi dedicati alle segnalazioni, di cui almeno uno con modalità informatiche, tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante;
- l'inserimento all'interno del sistema disciplinare del modello organizzativo di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni poi rivelatesi infondate.

Tale specifica tutela concernente l'ambito dei Modelli 231 trova nel Modello stesso della Società la propria disciplina peculiare.

In tale ottica normativa con il presente Regolamento si intende tutelare il dipendente che riferisca in ambito aziendale la sussistenza di illeciti ed, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per la tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione della segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione ed in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime, infatti la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonime.

Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

2. OGGETTO e CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere oggetto di segnalazione, da parte del segnalante, non solo fatti tali da configurare fattispecie di reato, ma ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, viene in evidenza un malfunzionamento della Società.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del codice penale;
- situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, nel corso delle attività aziendali, 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 venga in evidenza un malfunzionamento della società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento delle attività e dei servizi aziendali *ab externo*.

La segnalazione non può invece riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. In particolare, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- b) circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- c) descrizione chiara e completa del fatto oggetto di segnalazione;
- d) generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante, e non riportati o riferiti da altri soggetti.

La segnalazione deve essere sottoscritta dal segnalante.

La tutela dell'anonimato, prevista dalla Legge 190/12, non è sinonimo di accettazione di segnalazioni anonime.

Pertanto, le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente Regolamento, non verranno prese in considerazione a meno che siano relative a fatti di particolare gravità ed il loro contenuto risulti

adeguatamente dettagliato e circostanziato e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni precisi, relazionandoli a contesti determinati (es: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzioni di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari ecc.).

3. SOGGETTI, PROCEDURE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

I dipendenti, i collaboratori e i consulenti di Aset SpA, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore di Aset SpA, qualora intendano segnalare situazioni di illecito riguardanti la società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, devono utilizzare per la segnalazione il modulo conforme a quello predisposto ed allegato sub A). Il modulo suddetto è reperibile accedendo direttamente al sito internet: www.asetservizi.it

di Aset SpA, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Anticorruzione.

Il modulo può essere presentato con una delle seguenti modalità:

a) tramite invio all'indirizzo PEC: responsabile.anticorruzione@cert.asetservizi.it appositamente dedicata alla ricezione delle segnalazioni, costituendo questo mezzo una modalità informatica che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. All'indirizzo indicato ha l'accesso solamente il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione;

b) tramite servizio postale ordinario; in tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "Riservata personale", recante il seguente indirizzo: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Aset SpA, via E. Mattei 17 – 61032 Fano.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro soggetto deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, il quale ne cura la protocollazione in via riservata e la custodia con modalità tali da garantire la massima sicurezza.

L'invio della segnalazione al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione non esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti, qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, né esonera dall'obbligo di denunciare le ipotesi di danno erariale nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge.

4. ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, all'atto dell'effettivo ricevimento della segnalazione, dopo averne curato la protocollazione riservata, con una numerazione progressiva appositamente dedicata, provvede ad avviare con le dovute cautele e nel rispetto della massima

riservatezza, la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo le strutture competenti di Aset SpA per l'attività di competenza.

Il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione può effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati. A tal fine Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione può contattare il segnalante e riceverlo in un luogo anche al di fuori dei locali di Aset S.p.a., per garantire la sua massima riservatezza.

Qualora la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare;
- a presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente qualora ne sussistano i presupposti di legge, alla Corte dei Conti se del caso, all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- ad adottare, o a proporre di adottare se la competenza è di altri soggetti, tutte le misure necessarie per il ripristino della legalità;
- ad inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla società sopramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. La segnalazione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis del Dlgs. 165/2001 e s.m.i..

A conclusione degli accertamenti, il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

5. TUTELA DEL SEGNALANTE

5.1 Riservatezza e sottrazione al diritto di accesso

L'identità del segnalante è protetta in ogni contesto, a partire dal momento della segnalazione: tutti coloro che ricevono la segnalazione o sono coinvolti, anche solo accidentalmente, nella gestione della medesima, sono obbligati 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 dalla legge.

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. La tutela della riservatezza non può essere garantita nei casi in cui, a norma di legge, non è opponibile il segreto d'ufficio.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 ss. della legge 241/1990.

5.2 Divieto di discriminazioni nei confronti del Whistleblower.

I dipendenti che effettuano una segnalazione non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata, anche tramite un'organizzazione sindacale, al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione che, valutatane la fondatezza, la segnala:

- al Responsabile dell'Area/ufficio di appartenenza dell'autore della presunta discriminazione affinché valuti la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché la necessità di avviare il procedimento disciplinare;
- all'Ufficio Personale per gli adempimenti di propria competenza;
- al Comitato di Direzione nel caso si tratti di un Dirigente.

Resta ferma la facoltà del dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione di segnalarlo direttamente alle Autorità competenti o di darne notizia personalmente anche all'Organismo di Vigilanza.

6. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La tutela del segnalante non può essere assicurata, e resta ferma la sua responsabilità, nel caso in cui la segnalazione configuri un'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi del codice penale o un fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 del codice civile (*Risarcimento per fatto illecito*).

Qualora a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche e/o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto o di abuso del medesimo, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

7.SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro . E' però stato istituito un protocollo riservato all'Autorità in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante.

ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo ANAC: wbistleblowing@anticorruzione.it

8. INDIRIZZI ALL'UFFICIO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA

L'Ufficio RPCT, oltre a dare la più ampia diffusione al presente documento sia sul proprio sito internet sia sul server aziendale, promuove un'efficace attività di sensibilizzazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti nell'azienda, in particolare nell'ambito dei percorsi formativi sull'etica pubblica e sul codice di comportamento dei dipendenti.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

(dott. Francesco M. Spaccagocchi)

Allegato 1 – Modulo per la segnalazione di presunti illeciti e irregolarità