

## **Cronologia Adozione e successive revisioni**

Rev 00 del 17.02.2021 – Adozione Regolamento

Rev 01 del 23.09.2021 – Aggiornamento per Adeguamento alla delibera ANAC n. 469/2021



## **SEZIONE I – INTRODUZIONE**

### **Relazione illustrativa**

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa. La legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* ha recepito tali sollecitazioni, introducendo una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

Più precisamente, l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (*“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*) -introdotto dal comma 54 dell'art 1 della L. 190/2012 e modificato dalla L.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”*)- rubricato *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”* dispone che *“1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, 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 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. 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese*

fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. 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. 4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni 5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, 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 di cui al comma 5, 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. 7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 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 dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. 8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. Le tutele di cui al presente articolo 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 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”*

Nella medesima ottica, sempre la succitata L. 179/2017 ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 disponendo che *“I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: 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) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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. 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. 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. È 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.”*

Le due misure, come emerge dalla lettura delle norme citate, sono tra loro strettamente connesse, in quanto entrambe: si pongono la finalità di tutelare l'integrità dell'Ente; tutelano l'identità del segnalante; tutelano il segnalante da eventuali atti discriminatori e/o ritorsivi.

ASET S.p.A, in quanto società a controllo pubblico, ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative nonché agli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ed ha quindi previsto l'adozione di un sistema informatizzato che consenta l'accesso anche all'OdV al fine di evitare che segnalazioni eventualmente irrilevanti ai fini dell'anticorruzione ma rilevanti ai fini della 231 possano sfuggire all'attenzione dell'OdV.

Tale scelta è stata individuata perché per quanto le due norme di legge abbiano molti aspetti in comune, occorre considerare che: la 231 tende a prevenire il verificarsi di tutta una serie di reati che arrechino vantaggio alla società; l'anticorruzione tende a prevenire il verificarsi dei reati contro la pubblica amministrazione nonché delle condotte di maladministration, ancorché non configuranti reato, che arrechino danno alla società (anche se tale distinzione in dottrina sta perdendo forza).

Inoltre l'aspetto più rilevante, consiste nel fatto che mentre per l'anticorruzione l'identità del segnalante può essere svelata solo nelle tre ipotesi tassative contemplate dal comma 3 dell'art. 54 bis, per la 231 viene imposto l'obbligo di riservatezza della identità del segnalante, senza la specificazione delle ipotesi che consentono la rilevazione della identità.

Il regolamento individua l'OdV come organo tenuto ad accedere all'applicativo al pari del RPCT, al fine di verificare, da subito, se le segnalazioni siano di competenza del primo, oppure, del secondo senza estensione all'OdV delle limitazioni in ordine alla possibilità di svelare l'identità del segnalante definite per il RPCT.

#### **Art. 1 – Definizioni.**

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- a) *Whistleblower (WB)*, il dipendente (da intendersi solo il personale legato ad ASET spa con un contratto di lavoro subordinato, e quindi esclusi gli stagisti, tirocinanti etc) che, in ambito aziendale, riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, nonché i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di ASET Spa, che riferiscono condotte illecite di cui siano venute a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
- b) *responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)*, il soggetto individuato ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'articolo 41 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- c) *organismo di vigilanza (OdV)*, l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001)
- d) *custode dell'identità*, il soggetto deputato a svelare l'identità del segnalante in caso di segnalazione effettuata in modalità informatica.
- e) *applicativo*, il software per la gestione delle segnalazioni interne in linea con la normativa;
- f) *segnalazioni*, le segnalazioni di cui al comma 1 dell'art. 54-bis effettuate dal whistleblower per mezzo dell'apposito applicativo;
- g) *denunce*, le denunce, di cui al comma 1 dell'art. 54-bis effettuate dal whistleblower all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile;

h)  *misure discriminatorie*, tutte le misure individuate all’art. 54-bis, comma 1, primo periodo, adottate in conseguenza della segnalazione di reati o irregolarità di cui allo stesso comma 1, aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante come definito al comma 2, dell’art. 54-bis;



## **Art. 2 - Principi generali e scopo del regolamento.**

1. Con il presente Regolamento si intende:

- a) chiarire i principi ispiratori dell’istituto nonché il ruolo dei soggetti tenuti a ricevere ed istruire le segnalazioni;
- b) precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l’avvio e la conclusione dell’istruttoria;
- c) dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell’identità: del dipendente che effettua la segnalazione; del contenuto della segnalazione; dell’identità di eventuali soggetti indicati.

2. Il presente Regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all’istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. 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.

3. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza, e non l’anonimato, dell’identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

## **SEZIONE II - CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

### **Art. 3 – Segnalazione**

1. La segnalazione avviene tramite l’utilizzo dell’applicativo a ciò dedicato, sviluppato secondo le indicazioni tecniche e normative disposte dall’ANAC ed accessibile dal portale internet aziendale e denominato <https://whistleblowing.asetservizi.it/>.

2. Il Segnalante accede all’applicativo tramite credenziali generate automaticamente che producono un codice univoco, “key code”, che lo identifica in modo spersonalizzato e che deve essere conservato dal medesimo segnalante ai fini dei successivi eventuali accessi.

4. Il “key-code” utilizza un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati, e consente al segnalante di “dialogare”, di allegare documenti e di essere informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata, in modo spersonalizzato.

5. Il sistema garantisce l’informativa automatica al segnalante circa la presa in carico della segnalazione, la possibilità di essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria, la possibilità di inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell’integrazione dei fatti oggetto di segnalazione.

6. L’applicativo è inoltre utilizzato per dare comunicazione al segnalante della chiusura della istruttoria. Le informazioni raccolte sono custodite in formato elettronico sulla piattaforma, dotata di profili definiti di accesso, autenticazione obbligatoria e tracciamento automatico delle operazioni svolte.

7. La piattaforma funge anche da registro elettronico delle segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate.

8. La segnalazione è accessibile esclusivamente dal RPCT e dall’OdV, nonché nei casi di richiesta dei dati identificativi del segnalante, dal Custode dell’Identità.

9. L’applicativo tutela l’identità del segnalante, impedendo al RPCT ed all’ODV di verificare la sua identità, che potrà essere svelata, solo nei casi previsti dalla legge, a seguito di “sblocco” da parte del custode dell’identità - soggetto terzo dal RPCT e dall’ODV, dotato di specifica conoscenza professionale in materia

10. E’ possibile effettuare la segnalazione tramite rete TOR, che garantisce l’anonimato delle transazioni tra il segnalante e l’applicazione.

11. Resta fatta salva la possibilità di effettuare la segnalazione e/o denuncia direttamente all’ANAC e/o alle competenti autorità Amministrative e Giudiziarie.

#### **Art. 4 - Contenuto della segnalazione**

1. Il whistleblower fornisce tutti gli elementi utili affinché l’OdV ed il RPCT possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti di rispettiva competenza, a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

2. La segnalazione deve essere effettuata seguendo le istruzioni fornite dall’applicativo, che possono essere obbligatorie oppure facoltative.

#### **Art. 5 - Oggetto della segnalazione.**

1. Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale (“Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione”), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell’attività amministrativa il lavoratore, in ragione della propria attività lavorativa, riscontri l’abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

2. In particolare, possono essere segnalate le seguenti condotte illecite:

- a) Corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere;
- b) Cattiva gestione delle risorse;
- c) Incarichi e nomine illegittime;
- d) Appalti illegittimi;
- e) Selezioni illegittime;
- f) Conflitto di interessi;
- g) Mancata attuazione della disciplina anticorruzione;
- h) Adozione di misure discriminatorie da parte dell'Ente;
- i) altre condotte illecite.

2 bis. La segnalazione deve essere fatta, a pena di inammissibilità, per la salvaguardia dell'interesse all'integrità di ASET.

3. Le condotte illecite, per espressa previsione normativa, devono inoltre riguardare situazioni di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, e quindi devono riguardare situazioni di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza:

- a) direttamente, in virtù del ruolo rivestito e dell'ufficio presso cui presta la propria attività lavorativa;
- b) indirettamente, attraverso notizie e/o informazioni acquisite, anche casualmente, ma in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

#### **Art. 6 - Segnalazioni anonime.**

1. La legge tutela la riservatezza della identità del segnalante e non l'anonimato.

2. Le segnalazioni effettuate in forma anonima potranno essere prese in considerazione solo laddove siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, e, comunque, non ai sensi dell'art. 54-bis (normativa anticorruzione). Saranno pertanto trattate come segnalazioni ordinarie, sottratte alla tutela del whistleblower.

3. Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale, oltre alla priorità di gestione.

#### **Art. 7 – Gestione delle segnalazioni.**

1. Le segnalazioni verranno istruite secondo l'ordine cronologico di ricezione e tenendo in considerazione la gravità dei fatti segnalati.

2. In tali termini verranno pertanto istruite per prime le segnalazioni pervenute non in forma anonima, poi quelle pervenute in forma anonima successivamente integrate con le generalità del segnalante, ed



infine quelle pervenute in forma anonima e non integrate, neppure successivamente, con le generalità del segnalante.

#### **Art. 8 - Istruttoria della segnalazione.**

1. La segnalazione è istruita dal RPCT, per la sua verifica ed analisi, anche con l'eventuale supporto del personale all'uopo formalmente delegato a collaborare e/o di esperti esterni, che decide entro i termini, da considerarsi perentori, e le modalità indicate nei successivi commi.
2. Il RPCT e l'OdV entro quindici giorni naturali e consecutivi dalla data di ricezione della segnalazione valutano se detta segnalazione rientri tra quelle rilevanti ai fini dell'anticorruzione ovvero tra quelle rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.
3. Se la segnalazione rientra tra quelle rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, il RPCT, entro i successivi cinque giorni naturali e consecutivi, la archivia, dandone comunicazione al segnalante; in tal caso l'OdV, procede, quindi, nell'istruttoria secondo le modalità ed i termini previsti per tali tipi di segnalazioni, e tiene aggiornato il RPCT circa l'esito della medesima istruttoria.
4. Se la segnalazione rientra tra quelle rilevanti ai fini dell'anticorruzione, il RPCT, anche eventualmente avvalendosi di un gruppo di lavoro che abbia competenze specifiche in merito all'oggetto della segnalazione, entro i successivi cinquanta giorni naturali e consecutivi, la istruisce valutando la sua fondatezza o meno.
5. Per esigenze istruttorie, dovute alla necessità di acquisire chiarimenti, anche di natura documentale, ed anche da soggetti diversi dal segnalante ovvero alla necessità di meglio approfondire gli elementi istruttori acquisiti, il termine di cui al comma 4 può essere prorogato di ulteriori 10 giorni. Nel caso di acquisizione di chiarimenti, anche di natura documentale, da soggetti diversi dal segnalante, il RPCT adotta tutti gli accorgimenti necessari a garantire la riservatezza dell'identità di tali soggetti.
6. Se la segnalazione è infondata, il RPCT entro il termine di cui al comma 4 ovvero, in caso di proroga, entro il termine di cui al comma 5, la archivia dandone comunicazione al segnalante, nonché all'Organo amministrativo. Altrimenti, se è fondata, entro i medesimi termini, comunica al segnalante la fondatezza della segnalazione e la inoltra, assicurandosi che non vi sia alcun riferimento in grado di identificare il segnalante, all'Organo Amministrativo, affinché questo possa adottare tutti gli atti e/o provvedimenti ritenuti opportuni.
7. Nell'ipotesi di cui la segnalazione sia fondata e riguardi l'Organo amministrativo o singoli suoi componenti, la stessa viene inoltrata direttamente all'ANAC.
8. La conoscenza dello stato della segnalazione è garantita all'OdV tramite l'accesso diretto dello stesso all'applicativo.
9. Resta in ogni caso fatta salva la possibilità, da parte del RPCT, di trasmettere la segnalazione all'ANAC e/ alle Autorità Giudiziarie competenti.

### III SEZIONE - TUTELA DEL WHISTLEBLOWER



#### **Art. 9 – Tutela dell'identità del whistleblower (WB).**

1. L'identità del WB non può essere rivelata.
2. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del WB 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. Sussistendo i presupposti di legge anzidetti, l'identità del WB potrà essere svelata esclusivamente dal RPCT previa autorizzazione allo sblocco dell'identità da parte del custode dell'identità secondo i termini di cui al successivo art. 10. Resta possibile, da parte del custode dell'identità e nel rispetto della tutela della privacy rendere noto al RPCT l'identità del segnalante al fine di verificare che lo stesso rientra tra i soggetti WB.
3. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del WB 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 WB sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del WB alla rivelazione della sua identità. In tale ultimo caso, se l'incolpato, in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, lo richiede espressamente, il RPCT, tramite l'applicativo, chiede il consenso al WB di svelare l'identità. Se il WB presta il consenso, il RPCT richiede al custode dell'identità l'autorizzazione allo sblocco dell'identità secondo i termini di cui al successivo art. 10.
3. La richiesta di autorizzazione allo sblocco dell'identità può essere formulata esclusivamente dal RPCT tramite l'applicativo.
4. La richiesta di autorizzazione da parte del RPCT fuori dai casi espressamente previsti dalla legge e per i casi di verifica della ricorrenza della fattispecie di appartenenza alla categoria dei WB, costituisce illecito disciplinare nonché, in caso di dolo o colpa grave, giusta causa di revoca dell'incarico di RPCT, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

#### **Art. 10 – Sblocco dell'identità da parte del custode dell'identità.**

1. Il custode dell'identità è individuato dal RPCT d'intesa con l'ODV in un soggetto, dotato di competenze e conoscenze in materia di anticorruzione e trasparenza, interno o esterno alla società, che non sia in conflitto di interessi, nemmeno potenziale, con la stessa.
2. E' precluso al custode dell'identità di conoscere l'identità del segnalante.

3. Il custode dell'identità, a seguito di richiesta di autorizzazione da parte del RPCT, sotto la propria personale responsabilità, sblocca tempestivamente l'identità del segnalante, tramite l'applicativo, esclusivamente nei casi in cui ciò è consentito dalla legge.

4. Lo sblocco dell'identità fuori dai casi previsti dalla legge determina automaticamente la revoca dell'incarico di custode, fatte salve le altre responsabilità civili e penali previste dalla legge.

#### **Art. 11 - Divieto del diritto di accesso.**

1. La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e s.m.i. nonché al diritto di accesso civico e generalizzato di cui al D.Lgs. 33/2013.

2. La violazione di tale divieto è fonte di responsabilità disciplinare del soggetto che consente l'accesso ai documenti e costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro se dovute a colpa grave o dolo.

#### **Art. 12 - Tutela del segnalante da azioni discriminatorie.**

1. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione.

2. Non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

4. Sono pertanto nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante nonché il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

5. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, 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.

6. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'azienda.

7. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può effettuare idonea segnalazione secondo le modalità di cui al presente regolamento.

8. La segnalazione viene istruita secondo le modalità ed i termini di cui al presente regolamento. Se la segnalazione è diretta nei confronti dell'organo amministrativo, e risulta fondata, la stessa viene inoltrata all'ANAC.

9. Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto all'ANAC, alle organizzazioni sindacali, di adire l'Autorità Giudiziaria competente o di notiziare personalmente, secondo altre modalità, l'Organismo di Vigilanza.

#### **Art. 13 – Esclusioni della tutela.**

Le forme di tutela garantite dalla presente sezione III non trovano applicazione e comunque 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 dell'art. 54 bis decreto legislativo 165 del 2001, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

#### **Art. 14 - Responsabilità del whistleblower**

1. Ferma restando impregiudicata la responsabilità penale e/o disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile, sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.
2. La segnalazione persegue «l'interesse all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private», e pertanto è da considerarsi come “giusta causa” di rivelazione, escludendo l'integrazione dei reati di “rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio” (art. 326 c.p.), “rivelazione del segreto professionale” (art. 622 c.p.), “rivelazione dei segreti scientifici e industriali” (art. 623 c.p.)

### **SEZIONE IV – DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 15 – Segreto d'ufficio**

Nei limiti necessari per lo svolgimento dei procedimenti di cui al presente regolamento, tutte le notizie, le informazioni e/o i dati acquisiti nello svolgimento dell'attività istruttoria da parte della Società sono tutelati dal segreto d'ufficio anche nei riguardi delle pubbliche amministrazioni, fatti salvi gli obblighi di segnalazione e di denuncia di cui all'articolo 331 del codice di procedura penale.

#### **Art. 16 - Conservazione e monitoraggio delle segnalazioni.**

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 s.m.i., con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

#### **Art. 17 – Diffusione del regolamento.**

Il presente Regolamento viene diffuso a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale e reso accessibile e disponibile a tutto il personale nella sezione riservata al personale aziendale denominata Bachecca on line.

#### **Art. 18 – Entrata in vigore e norme di rinvio.**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito internet aziendale nella sezione – Altri contenuti - Prevenzione corruzione sotto sezione Whistleblower. Integrazioni e revisioni saranno periodicamente congiuntamente valutate dal RPC e dell'ODV prima di procedere con la nuova pubblicazione e successiva entrata in vigore.

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento trova applicazione, se ed in quanto compatibile, l'art. 54 bis del decreto legislativo 165 del 2001, le linee guida ANAC 6/2015 e le indicazioni contenute nei PNA.

#### **Art. 19 – Informativa privacy**

Per ricevere informazioni sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), l'interessato può consultare la specifica informativa Whistleblowing che trova pubblicata sul Portale internet aziendale [www.asetservizi.it](http://www.asetservizi.it)