A.AM.P.S. S.p.A. - Livorno
22 GIU 2022
Prot. n. 3056

GRUPPO
RETIAMBIENTE

Spett. li

- AAMPS S.p.A.
- ASCIT S.p.A.
- ERSU S.p.A.
- ESA S.p.A.
- GEOFOR S.p.A.
- REA S.p.A.
- SEA Ambiente S.p.A

p.c. Responsabili Prevenzione Corruzione e Trasparenza

VIA PEC

Pisa, 21.06.2022

Oggetto: Regolamento di Gruppo per piattaforma Whistleblowing _trasmissione documento approvato

Facendo seguito alla precedente corrispondenza, avente ad oggetto l'implementazione di un sistema Anticorruzione e Trasparenza di Gruppo, nonché all'adozione delle relative Piattaforme software per la gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente, si informa che il Consiglio di Amministrazione della scrivente, in data odierna, ha approvato il Regolamento di Gruppo per la gestione delle segnalazioni e indagini che sarà, pertanto, inviato alla società DigitalPA ai fini del perfezionamento della piattaforma Whistleblowing.

Si chiede a tutte le Società del Gruppo di prendere visione del suddetto Regolamento, che si allega alla presente, dandone opportuna evidenza ai propri organi di governance e di controllo.

Cordiali saluti

Il Direttore Generale
Dott. Urbano Dini

RetiAmbiente S.p.a. Piazza Vittorio Emanuele II, n. 2 - 56125 Pisa
cap. soc. € 21.981.421,00 i.v. C.F. - P.IVA e Registro Imprese di Pisa : 02031380500
PEC: retiambiente@pec.it E-MAIL info@retiambiente.it

GRUPPO RETIAMBIENTE

Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle indagini del Gruppo

Rev.	Data approvazione	Descrizione	Elaborazione	Verifica	Approvazione
			Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	***Direttore Generale***	***Consiglio di Amministrazione***
00	21.06.2022	Prima emissione			Verbale del CdA del 21.06.2022

INDICE

1. SCOPO 4

2. TERMINI E DEFINIZIONI 4

3. RIFERIMENTI NORMATIVI 4

4. RESPONSABILITÀ 5

5. MODALITÀ OPERATIVE 5

5.1. Canale di segnalazione, destinatari e soggetti responsabili della gestione della segnalazione 5

5.2. Elementi della segnalazione 10

5.3. La gestione delle segnalazioni e delle indagini 10

6. REGOLAMENTAZIONE SPECIFICA DELLE SEGNALAZIONI 12

6.1. Regolamentazione delle segnalazioni di cui all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 e alla Delibera ANAC 469/2021 12

6.1.1. Le segnalazioni 12

6.1.2. Le condotte illecite 12

6.1.3. Il fine di tutelare "l'interesse all' integrità della pubblica amministrazione" 13

6.1.4. Il nesso con il rapporto di lavoro 13

6.1.5. Trattamento delle segnalazioni anonime 13

6.1.6. Tutela del whistleblower 14

6.2. Regolamentazione delle segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/2001 18

6.2.1. Le segnalazioni 18

6.2.2. Le condotte illecite 18

6.2.3. Il fine di tutelare "l'integrità" della Società 18

6.2.4. Il nesso con le funzioni svolte 19

6.2.5. Trattamento delle segnalazioni anonime 19

6.2.6. Tutela del segnalante.....19

6.3. Regolamentazione delle segnalazioni aventi rilevanza unicamente per il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.....20

6.3.1. Le segnalazioni 20

6.3.2. Trattamento delle segnalazioni anonime.....20

6.3.3. Tutela del segnalante.....20

6.4. Regolamentazione delle segnalazioni anonime.....21

6.5. Attività successiva al termine delle indagini.....21

7. DISTRIBUZIONE 21

1. SCOPO

Lo scopo del presente regolamento è quello di definire le modalità per la gestione delle segnalazioni e delle relative indagini in relazione ai seguenti ambiti:

- D.lgs. 231/2001 e Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- L. 190/2012 e Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

2. TERMINI E DEFINIZIONI

Si fa riferimento ai termini e alle definizioni indicate nel Manuale del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e nella normativa di riferimento.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

A livello normativo, in Italia, l'istituto giuridico del *whistleblowing*, è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. In particolare, l'art. 1, comma 51, della legge ha inserito l'art. 54-*bis* all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, che ha modificato l'art. 54-*bis* introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di *whistleblowing*. Da allora ANAC è chiamata a gestire le segnalazioni provenienti, oltre che dal proprio interno, anche da altre amministrazioni pubbliche.

L'ultima riforma dell'istituto si deve alla legge 30 novembre 2017 n. 179. La legge si compone di tre articoli:

- il primo, "*Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti*", riscrive integralmente l'art. 54-bis d.lgs. 165/2001;
- il secondo, "*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*", prevede, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei

whistleblowers nel settore privato, aggiungendo il co. 2-*bis* all'interno dell'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

- il terzo, "*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*", contiene una disposizione comune alle segnalazioni effettuate sia nel settore pubblico, nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 54-*bis*, sia nel settore privato, nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001. Si tratta di una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2105 c.c.).

Sulla base di quanto previsto dall'art. 54-*bis*, co. 5, d.lgs. 165/2001 l'ANAC ha adottato specifiche "*Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*" con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

Infine, la gestione delle segnalazioni e delle indagini di cui al presente regolamento, ha quale riferimento normativo la norma UNI ISO 37001, in particolare i requisiti di cui ai punti 8.9 e 8.10.

4. RESPONSABILITÀ

Le responsabilità dell'applicazione del presente regolamento sono dettagliate nel seguito.

5. MODALITÀ OPERATIVE

5.1. Canale di segnalazione, destinatari e soggetti responsabili della gestione della segnalazione

La Società ha istituito quale canale di comunicazione un applicativo software (sistema Segnalazioni.net) accessibile tramite un link pubblicato sul sito internet aziendale.

L'applicativo software garantisce assoluta riservatezza e crittografia dell'identità del segnalante e dei contenuti della segnalazione, conosciute esclusivamente dal soggetto ricevente.

Il sistema Segnalazioni.net prevede due modalità di invio della segnalazione:

- Utente Registrato: l'utente crea un account e successivamente invia la segnalazione. Con i dati dell'account è possibile accedere alla segnalazione per verificarne lo stato di avanzamento ed inviare integrazioni. In questa modalità la segnalazione è riservata e l'identità può essere visualizzata (solo dal gestore delle segnalazioni), anche se inizialmente viene nascosta dal sistema.
- Utente non registrato: è possibile creare una segnalazione (anche anonima) senza creare un account, alla quale è possibile accedere per verificare lo stato di avanzamento ed inviare integrazioni tramite i codici rilasciati dal sistema.

Le segnalazioni inviate tramite tale canale sono indirizzate al gruppo di lavoro composto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e dall'Organismo di Vigilanza. Questi ultimi, al momento della ricezione delle segnalazioni valuteranno se l'oggetto della segnalazione risulta rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, della L. 190/2012, del Sistema di gestione ISO 37001 ovvero ad altri aspetti al di fuori di tali materie. A seguito di tale valutazione verrà predisposto il gruppo di lavoro definitivo, secondo le modalità previste nella tabella seguente.

Istituto normativo applicabile	**Oggetto della segnalazione**	**Soggetti responsabili della gestione della segnalazione**	**Regolamentazione di riferimento**
D.lgs. 231/2001, art. 6, c. 2-bis + Linee guida Confindustria 231 (giugno 2021)	Condotta illecita rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 e non rilevante ai fini ISO 37001	- Organismo di Vigilanza	Paragrafo 6.2. del presente regolamento
	Violazione del Modello 231 della Società non rilevante ai fini ISO 37001		Paragrafo 6.2. del presente regolamento
	Condotta illecita rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 e rilevante ai fini ISO 37001	- Organismo di Vigilanza - Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	Paragrafo 6.2. del presente regolamento
	Violazione del Modello 231 della Società rilevante ai fini ISO 37001		Paragrafo 6.2. del presente regolamento

Istituto normativo applicabile	**Oggetto della segnalazione**	**Soggetti responsabili della gestione della segnalazione**	**Regolamentazione di riferimento**
D.lgs. 165/2001, art. 54-bis + Delibera ANAC 469/2021	Delitti contro la pubblica amministrazione rilevanti ai fini della Legge 190/2012 e non rilevanti ai fini ISO 37001	- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Paragrafo 6.1. del presente regolamento
	Delitti contro la pubblica amministrazione rilevanti ai fini della Legge 190/2012 e rilevanti ai fini ISO 37001	- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	Paragrafo 6.1. del presente regolamento
	Situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico		Paragrafo 6.1. del presente regolamento
Norma UNI ISO 37001	Atti di corruzione tentati, certi o presunti rilevanti per il D.lgs. 231/2001 e per la ISO 37001	- Organismo di Vigilanza - Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	Paragrafo 6.2. del presente regolamento
	Atti di corruzione tentati, certi o presunti rilevanti per la L. 190/2012 e per la ISO 37001	- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	Paragrafo 6.1. del presente regolamento

Istituto normativo applicabile	Oggetto della segnalazione	Soggetti responsabili della gestione della segnalazione	Regolamentazione di riferimento
	Violazioni o carenze concernenti il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione rilevanti anche ai fini del Modello 231	- Organismo di Vigilanza - Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	Paragrafo 6.2. del presente regolamento
	Violazioni o carenze concernenti il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione rilevanti anche ai fini del Piano anticorruzione	- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	Paragrafo 6.1. del presente regolamento
	Violazioni o carenze concernenti il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione non rilevanti ai fini del Modello 231 e del Piano anticorruzione	- Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione	Paragrafo 6.3. del presente regolamento

Le segnalazioni aventi ad oggetto le condotte illecite di cui all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 possono essere inviate, inoltre, all'Autorità nazionale anticorruzione e all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

In particolare, per l'invio delle segnalazioni ad ANAC possono essere utilizzati i seguenti canali:

- piattaforma informatica: https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F . Tramite il presente link si accede alla pagina web "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti e irregolarità ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001 (whistleblowing)*" che indica le modalità da seguire per accedere alla piattaforma. Una volta effettuato l'accesso alla piattaforma, l'utente inserisce nella Sezione "Identità" le informazioni, da inserire obbligatoriamente, che lo identificano univocamente. L'interessato è tenuto, altresì, a compilare, in modo chiaro, preciso e circostanziato le rimanenti Sezioni del modulo, fornendo le informazioni richieste

come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative. L'utilizzo della piattaforma informatica, oltre a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, consente a quest'ultimo di accedere alla propria segnalazione fino a cinque anni successivi alla data della segnalazione stessa - tramite l'utilizzo di un codice identificativo univoco che gli viene fornito all'esito della procedura effettuata – e di dialogare con ANAC. Ciò al fine di monitorare lo svolgimento del procedimento amministrativo eventualmente avviato in seguito alla segnalazione. Una volta inviata la segnalazione di fatti illeciti o la comunicazione di misura ritorsiva, l'utente riceve un codice identificativo univoco o password di 16 caratteri (key code) che gli/le permette di accedere alla propria segnalazione/comunicazione. Ciò può essere utile sia per integrare la segnalazione, sia per conoscerne gli esiti. Il key code non può essere replicato. Si rammenta quindi che è onere del segnalante averne adeguata cura. Si precisa che in caso di smarrimento del key code, il whistleblower non può più collegarsi alla propria segnalazione e per fornire specificazioni o ulteriore documentazione. In tal caso diventa onere del segnalante far presente all'Ufficio UWHIB dell'ANAC tale situazione comunicando ogni informazione utile in merito alla segnalazione di cui ha smarrito il key code;

- protocollo generale: l'utilizzo di tale canale è consigliabile solo in via subordinata a quello prioritario della piattaforma, ovvero nei casi in cui quest'ultimo presenti momentanee disfunzioni o l'interessato non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici. È altamente raccomandato che la segnalazione venga effettuata compilando il modulo fornito dall'ANAC. La segnalazione può anche essere presentata con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Il modulo debitamente compilato e firmato deve essere trasmesso all'ufficio protocollo dell'Autorità tramite: posta ordinaria; raccomandata con ricevuta di ritorno; consegna a mano in sede all'indirizzo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione – c/o Palazzo Sciarra Via Minghetti, 10 – 00187 Roma, oppure tramite posta elettronica certificata alla seguente casella istituzionale dell'Autorità: protocollo@pec.anticorruzione.it . Per poter essere certi di usufruire della garanzia della riservatezza è necessario che la segnalazione sia inserita in busta chiusa e indirizzata all'Ufficio UWHIB dell'Autorità, con la locuzione ben evidente "Riservato –

Whistleblowing" o altre analoghe. La stessa dicitura va indicata nell'oggetto quando la segnalazione viene trasmessa per posta elettronica certificata.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denuncia alla competente Autorità giudiziaria dei fatti penalmente rilevanti e delle ipotesi di danno erariale.

Nell'ipotesi in cui un soggetto abbia necessità di ottenere un chiarimento su cosa fare nell'ipotesi in cui si trovi dinanzi ad un sospetto o una situazione che possa comprendere le casistiche indicate nella tabella precedente, si può rivolgere all'Organismo di Vigilanza e/o al RPCT.

5.2. Elementi della segnalazione

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti.

In particolare è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

- la descrizione del fatto;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

5.3. La gestione delle segnalazioni e delle indagini

La gestione delle segnalazioni spetta, a seconda dell'oggetto della segnalazione, ai soggetti individuati al paragrafo 5.1.

Il gestore della segnalazione, appena ricevuta quest'ultima, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, richiede al segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il gestore della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Tale esame preliminare della segnalazione deve essere svolto entro quindici giorni lavorativi dalla sua ricezione, cui consegue l'avvio dell'istruttoria.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Laddove si renda necessario, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare l'estensione dei predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il gestore della segnalazione può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Tutti i soggetti che trattano i dati, come il personale di altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione, devono essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali. Ciò in quanto nella documentazione trasmessa potrebbero essere presenti dati personali di altri interessati (es. soggetto cui sono imputabili le possibili condotte illecite).

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il gestore della segnalazione ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, ritenga fondata la segnalazione deve comunicare l'esito dell'indagine:

1. al CdA e Direttore Generale, salvi i casi di cui a seguire sub 2) e 3);
2. al CdA, quando la segnalazione riguardi il Direttore Generale;
3. al Direttore Generale quando la segnalazione riguardi uno o più componenti del CdA.

Il gestore della segnalazione deve tener traccia dell'attività svolta e fornire informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

Nell'ipotesi in cui venga accertata la fondatezza di segnalazioni inerenti fatti di natura corruttiva che abbiano interessato l'organizzazione, anche senza il coinvolgimento di responsabilità della stessa o di suoi esponenti, la Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione ne dà tempestivamente comunicazione all'Ente certificatore.

Le segnalazioni ricevute e le investigazioni svolte rilevanti ai fini del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione saranno un elemento di input per il Riesame della Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, al fine di verificare eventuali inadeguatezze del sistema di gestione che possono aver favorito la violazione.

6. REGOLAMENTAZIONE SPECIFICA DELLE SEGNALAZIONI

6.1. Regolamentazione delle segnalazioni di cui all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 e alla Delibera ANAC 469/2021

6.1.1. Le segnalazioni

Il whistleblowing è adottato per consentire la segnalazione di condotte illecite, effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, da parte dei dipendenti di RetiAmbiente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, e dei lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi, nell'ipotesi in cui le segnalazioni riguardino illeciti o irregolarità relativi all'attività svolta da RetiAmbiente.

6.1.2. Le condotte illecite

Lo scopo della norma consiste nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività della Società nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontrino comportamenti impropri di un dipendente che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Possono formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

La tutela ex art. 54-*bis* non si applica, invece, alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio".

6.1.3. Il fine di tutelare "l'interesse all' integrità della pubblica amministrazione"

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione.

Il contenuto del fatto segnalato, ad esempio, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine della Società.

L' eventuale sussistenza e portata di interessi personali del segnalante andrà valutata tenendo conto che lamentele di carattere personale come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi non possono generalmente essere considerate segnalazioni di whistleblowing, a meno che esse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedimentali interne alla Società che siano sintomo di un malfunzionamento della stessa. Resta fermo, infatti, che, alla luce della ratio che ispira la legislazione in materia di prevenzione della corruzione, non si possano escludere dalla tutela ex art. 54-bis le segnalazioni nelle quali un interesse personale concorra con quello della salvaguardia dell'integrità della pubblica amministrazione.

6.1.4. Il nesso con il rapporto di lavoro

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza "*in ragione del rapporto di lavoro*". Vi rientrano, pertanto, fatti appresi in virtù del ruolo aziendale rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. Analogamente occorre ragionare per i lavoratori e i collaboratori delle imprese che realizzano opere in favore di RetiAmbiente.

6.1.5. Trattamento delle segnalazioni anonime

L'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità.

Tale norma opera, quindi, solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di "dipendenti pubblici". Se il segnalante non svela la propria identità la Società o l'ANAC non hanno modo di verificare se si tratta di un dipendente pubblico o equiparato, come inteso dal co. 2 dell'art. 54-bis.

La Società prenderà comunque in considerazione anche le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla Società (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.), anche se a queste ultime non potrà essere applicata la disciplina di cui all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001. Per la disciplina applicata a tali segnalazioni si rinvia al paragrafo 6.4. del presente regolamento.

6.1.6. Tutela del whistleblower

Come previsto dall'art. 54-bis, comma 1, D.lgs. 165/2001, il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro a seguito della segnalazione effettuata.

Per misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro si deve fare riferimento ad atti o provvedimenti di carattere organizzativo, diversi da quelli menzionati espressamente nella legge (sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento) che producono effetti di discriminazione o ritorsivi nei confronti del segnalante. Tali misure, inoltre, si configurano non solo in atti e provvedimenti, ma anche in comportamenti od omissioni posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore, con un intento vessatorio o comunque con la volontà di peggiorare la sua situazione lavorativa.

Si riporta nel seguito un elenco di possibili misure ritorsive, destinatarie delle comunicazioni di misure ritorsive:

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;

- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate;

- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni;

- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati;

- valutazione della performance artificiosamente negativa;

- mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;

- revoca ingiustificata di incarichi;

- ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;

- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);

- sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.;

- per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante deve essere comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella Società del segnalante. Le modalità per comunicare ad ANAC l'adozione di misure ritorsive sono le stesse indicate per l'invio delle segnalazioni.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, all'OdV o alla FC, questi ultimi offrono il necessario supporto al segnalante, indicando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54-bis.

Inoltre, come previsto dall'art. 54-bis, co. 3 del D. Lgs. 165/2001, 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. In quest'ultimo caso, il gestore della segnalazione procede a richiedere al segnalante il consenso a rivelare la propria identità.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

A tale scopo, il trattamento di tali elementi va improntato alla massima cautela, procedendo ad oscurare i dati personali, qualora, per ragioni istruttorie, altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata.

Un'importante conseguenza della tutela della riservatezza è la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 e al diritto di accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

Anche la normativa di protezione dei dati prevede una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. L'art. 2-undecies del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 stabilisce che nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'organizzazione, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy. Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160, d.lgs. n. 196/2003.

Nel caso in cui si renda necessario, il RPCT trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165 del 2001. Laddove detta identità

venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante.

Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Società, il gestore della segnalazione non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Infine, all'insieme di tutele riconosciute al segnalante si aggiunge anche l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

La norma effettua un bilanciamento tra l'esigenza di garantire la segretezza di cui alle citate disposizioni, da una parte, e la libertà del whistleblower di riferire circa i fatti illeciti di cui sia venuto a conoscenza, l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione, nonché la prevenzione e repressione delle malversazioni, dall'altra.

All'esito di tale bilanciamento prevale il diritto del dipendente pubblico di segnalare fatti illeciti e di godere delle tutele di cui all'art. 54-bis, alle seguenti condizioni:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare "*l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni*" (art. 3, co. 1, l. 179);

- il segnalante non deve aver appreso la notizia "*in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata*" (art. 3, co. 2, l. 179);

- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati "*con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito*" (art. 3, co. 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

Le tutele previste dall'art. 54-bis nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall'art. 54-bis per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

6.2. Regolamentazione delle segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/2001

6.2.1. Le segnalazioni

I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del D.lgs. 231/2001 possono presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In particolare, possono inviare le segnalazioni oggetto del presente paragrafo:

a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;

b) le persone sottoposte alla direzione di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

6.2.2. Le condotte illecite

La segnalazione deve avere ad oggetto:

- una condotta illecita rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- una violazione del Modello 231 della Società.

6.2.3. Il fine di tutelare "l'integrità" della Società

La segnalazione deve essere effettuata a tutela dell'integrità dell'ente.

6.2.4. Il nesso con le funzioni svolte

Il segnalante deve essere venuto a conoscenza dei fatti segnalati in ragione delle funzioni aziendali svolte.

6.2.5. Trattamento delle segnalazioni anonime

In merito alla riservatezza dell'identità del segnalante occorre distinguere questo profilo da quello dell'anonimato: infatti per garantire al denunciante una tutela adeguata, anche in termini di riservatezza dell'identità, è necessario che esso sia riconoscibile.

La Società prenderà comunque in considerazione anche le segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei alla Società (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.). Per la disciplina applicata a tali segnalazioni si rinvia al paragrafo 6.4. del presente regolamento.

6.2.6. Tutela del segnalante

Il destinatario della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Inoltre, sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni 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.

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.

Infine, all'insieme di tutele riconosciute al segnalante si aggiunge anche l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il segnalante (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

In particolare, devono verificarsi le seguenti condizioni:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare "*l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni*" (art. 3, co. 1, l. 179);

- il segnalante non deve aver appreso la notizia "*in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata*" (art. 3, co. 2, l. 179);

- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati "*con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito*" (art. 3, co. 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

6.3. Regolamentazione delle segnalazioni aventi rilevanza unicamente per il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione

6.3.1. Le segnalazioni

I dipendenti della Società, i soci in affari, nonché soggetti estranei alla Società, quali cittadini, organizzazioni, associazioni, etc… potranno segnalare, in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione, qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

6.3.2. Trattamento delle segnalazioni anonime

Sono consentite anche le segnalazioni anonime, gestite secondo la regolamentazione di cui al paragrafo 6.4.

6.3.3. Tutela del segnalante

Il destinatario della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e dei contenuti della segnalazione nelle attività di gestione della segnalazione stessa.

Inoltre, sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

6.4. Regolamentazione delle segnalazioni anonime

La Società prenderà in considerazione le segnalazioni anonime fatte in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione aventi ad oggetto gli elementi di cui alla tabella indicata al paragrafo 5.1.

Queste potranno pervenire da chiunque, dipendenti della Società, soci in affari, soggetti estranei alla Società, quali cittadini, organizzazioni, associazioni etc.

Nella gestione della segnalazione il destinatario tratta la segnalazione in via confidenziale, proteggendo l'identità di tutti i soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, compreso il segnalante nel caso in cui, nella gestione della segnalazione, emerga la sua identità.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

6.5. Attività successiva al termine delle indagini

Una volta che l'organizzazione ha terminato l'indagine e/o ha informazioni sufficienti per essere in grado di prendere una decisione, attua le azioni conseguenti più appropriate. Queste ultime sono applicate da parte del CdA e/o Direttore Generale, a seconda delle rispettive competenze. La decisione potrebbe comprendere, a titolo esemplificativo, una o più delle seguenti azioni:

- risolvere, ritirare o modificare il coinvolgimento della Società in una transazione, contratto, ecc…;
- restituire o richiedere la restituzione di qualsiasi beneficio improprio;
- assumere misure disciplinari nei confronti dei membri del personale coinvolti (conformemente al CCNL e al Sistema disciplinare aziendale);
- denunciare la questione alle autorità.

7. DISTRIBUZIONE

Il presente regolamento viene distribuito all'Organismo di Vigilanza, al RPCT, alla FC e a tutto il personale aziendale. Inoltre, verrà pubblicato un estratto del Regolamento sul sito internet aziendale.