

WHISTLEBLOWING

00	27/09/2019	Prima emissione	RPCT	AD
Rev.	Data	Causale	Verifica	Approvazione

1. Ambito di applicazione

Tutte segnalazioni di illeciti, in forma non anonima effettuate in modo dettagliato e circostanziato da lavoratori dipendenti dell'Ente e da lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore della stessa.

L'organizzazione accoglie anche eventuali segnalazioni anonime. Queste non sono oggetto della specifica normativa in materia di whistleblowing.

2. Terminologia e abbreviazioni

CDA	Consiglio di Amministrazione
AD	Amministratore Delegato
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione
ODV	Organismo di Vigilanza

3. Documenti di riferimento

Legge 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"

Legge 190/2012 e s.m.i.

4. Responsabilità

4.1 Verifica

Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, d'ora in avanti RPCT, per l'attuazione della presente procedura e la vigilanza sulla sua applicazione per quanto attiene alla famiglia dei reati in materia di corruzione.

Organismo di Vigilanza, d'ora in avanti OdV, per l'attuazione della presente procedura e la vigilanza sulla sua applicazione per quanto attiene a tutte le famiglie di reati diverse dalla corruzione. L'OdV vigila comunque sulla corretta attuazione della procedura da parte di RPCT e dell'organizzazione.

Direzione Generale per intervenire in caso di illeciti in conformità al "Regolamento disciplinare".

4.2 Approvazione

Amministratore Delegato

5. Modalità gestionali

5.1 Fonte normativa e natura dell'istituto

Il diritto/dovere del lavoratore alla segnalazione degli illeciti è stato sancito innanzitutto dalla Legge 190/2012. Successivamente, la Legge 179/2017 ha modificato l'articolo 54-bis del D.Lgs. 165/2001 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti. L'articolo recita: "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.”

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.

Il termine inglese usato per indicare una segnalazione di illecito è whistleblowing, letteralmente “suonare il fischietto”, richiamare all'ordine.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

5.2 Protezione del lavoratore che segnala un illecito

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 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 segnalazione e l'identità del segnalante è sottratta dall'accesso agli atti di cui all'articolo 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

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. Inoltre, essendo l'azienda sotto controllo pubblico, lo stesso comportamento è segnalato anche all'ANAC che può sanzionare l'organizzazione.

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.

5.3 Modalità di segnalazione

5.3.1 Oggetto della segnalazione

L'organizzazione, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs.231/2001, comma 2-bis come introdotto dalla Legge 179/2017, ha organizzato appositi canali che consentono ai soggetti apicali ed ai subordinati di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti relativamente ai reati 231 e alla Legge 190, come di seguito elencati:

- Violazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione (Legge 190/2012);

- Violazioni del Codice Etico o di altri regolamenti aziendali;
- Comportamenti che potrebbero configurare uno dei reati previsti dal D.Lgs.231/2001. In modo esemplificativo ma non esaustivo:
 - o Violazioni in materia di salute e sicurezza quali rispetto delle procedure e delle istruzioni; mancato utilizzo dei DPI, rimozione di protezioni, etc.
 - o Violazioni in materia ambientale;
 - o Mancato rispetto dei protocolli amministrativi, delle regole contabili e dei regolamenti per le comunicazioni sociali;
 - o Reati societari quali false comunicazioni sociali o impedito controllo degli amministratori;
 - o Reati contro la pubblica amministrazione;
 - o Indebita percezione di contributi pubblici, truffa nei confronti dello stato, malversazione di contributi pubblici;
 - o Delitti informatici e trattamento illecito di dati
 - o Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
 - o Corruzione tra privati
 - o Riciclaggio
 - o Delitti contro il commercio e l'industria
 - o Impiego di lavoratori irregolari

e quanto altro previsto dal Modello 231 aziendale.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

5.3.2 Canali

Internamente l'azienda ha messo a disposizione da tempo canali che possono essere utilizzati, in ottica di massima collaborazione, prima di ricorrere allo strumento del "whistleblowing" di cui si ricorda ed incoraggia l'utilizzo, in particolare:

- ✓ **PG SGI 02 "Gestione delle non conformità"**
- ✓ **PG SSL 01 "Segnalazione degli eventi incidentali"** per quanto riguarda la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Rilevazione e analisi degli incidenti, di atti e condizioni non sicure

Anche nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato dell'azienda e nel Codice Etico è fatto assoluto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Qualora queste segnalazioni non abbiano sortito effetto, o nel caso in cui si reputi necessario per la gravità del fatto, sono disponibili ulteriori canali, conformemente a quanto richiesto dalla Legge 179/2017. La normativa in materia di whistleblowing garantisce verso terzi l'anonimato del lavoratore che effettua una segnalazione circostanziata e sottoscritta.

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile nella intranet aziendale, Sistema di Gestione Integrato, nella cartella "Anticorruzione", sezione "Segnalazioni" e nel sito internet aziendale, sezione "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti: Prevenzione della Corruzione".

La segnalazione è indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) il quale è responsabile di tutelarne la riservatezza. Egli/Ella effettua la protocollazione della segnalazione e istituisce e aggiorna, a tale proposito, un registro. RPCT è autorizzato a conoscere l'identità del segnalante.

L'RPCT provvede poi a trasmettere le informazioni all'Organismo di Vigilanza dopo essersi assicurato di aver rimosso ogni riferimento all'identità del segnalante.

RPCT resta primo responsabile di gestire le segnalazioni di eventuali illeciti riguardanti reati di corruzione mentre l'Organismo di Vigilanza svolgerà pari funzioni per tutte le altre famiglie di reato.

Le segnalazioni ricevute da qualsiasi altro dipendente o collaboratore dell'Azienda devono essere tempestivamente inoltrate, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante software al link <https://centromarcheacque.whistleblowing.it> Tale software garantisce la riservatezza del segnalante. La segnalazione in tal caso è ricevuta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- b) a mezzo del servizio postale via posta raccomandata all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione e la Corruzione, c/o Centro Marche Acque Srl Via Guazzatore, 163 Osimo (AN). In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Comunicazione strettamente riservata";
- c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla sua ricezione. Per redigere il verbale, la funzione utilizzerà il modello "whistleblowing", allegato 1 alla presente procedura.

5.3.3 *Contenuto della segnalazione*

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'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.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Esse verranno comunque gestite nell'ambito delle procedure del sistema di gestione integrato, sopra elencate.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5.4 *Attività di verifica della fondatezza della segnalazione*

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate:

- ✓ al RPCT per la famiglia dei reati di corruzione;
- ✓ all'Organismo di Vigilanza per le restanti famiglie di reati

Essi vi provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il RPCT/OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Territoriale del Lavoro, Agenzia delle Entrate, etc.).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT/OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti affinché provvedano ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

5.5 Forme di tutela del segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del "whistleblower" viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti 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 dall'ordinamento.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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.

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 intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

➤ deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'Organismo di Vigilanza, il quale valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle associazioni sindacali di riferimento che, qualora non lo abbia fatto l'azienda, provvedono a segnalare la discriminazione a:

- ✓ ANAC
- ✓ INL

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

6. Registrazioni

<i>Registrazione</i>		<i>Responsabile archiviazione</i>	<i>Luogo di archiviazione</i>	<i>Tempo di archiviazione</i>
<i>Titolo</i>	<i>Codifica</i>			
Mod. "Whistleblowing"	Mod. LEG02 All.1	RPCT	Raccoglitore Whistleblowing	5 anni