

Regolamento Whistleblowing

[APPROVATO DAL CDA IL 30/11/2020]

INDICE

PREMESSA.....	3
ARTICOLO 1 - Definizioni e abbreviazioni.....	4
ARTICOLO 2 - Destinatari del Regolamento	5
ARTICOLO 3 - Oggetto della segnalazione	5
ARTICOLO 4 - Modalità di segnalazione	7
ARTICOLO 5 - Procedura di gestione della segnalazione.....	9
ARTICOLO 6 - Segnalazioni che riguardano il MOG 231	12
ARTICOLO 7 - Tutela del Segnalante.....	12
ARTICOLO 8 - Rimedi contro ritorsioni o discriminazioni.....	14
ARTICOLO 9 - Responsabilità del Segnalante.....	15
ARTICOLO 10 - Tutele per il segnalato	15
ARTICOLO 11 - Trattamento dati personali	16
ARTICOLO 13 - Entrata in vigore e pubblicazione.....	16

PREMESSA

Il Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Il primo intervento legislativo in materia nell'ordinamento italiano è la Legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*» che ha inserito l'art. 54-bis nel D.Lgs. 165/2001.

Tale articolo, rubricato «*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*», delinea i profili di tutela del dipendente pubblico «whistleblower» che, in caso di denuncia di condotte illecite conosciute in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, «*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*», con le modifiche apportate all'art. 54-bis, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina di tutela anche al settore privato.

Scopo del Whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. Tale strumento, oltre a diffondere la cultura dell'etica e della legalità, crea un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione ed appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Con il presente Regolamento si intende disciplinare la procedura per la gestione delle segnalazioni, al fine di rimuovere i fattori ostativi o disincentivanti il ricorso all'istituto e garantire la massima riservatezza e tutela del dipendente che segnali o denunci condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro con la Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A.

Articolo 1 - Definizioni e abbreviazioni

Ai fini del presente Regolamento, si intende per:

- a) <<Whistleblower>>, o <<Segnalante>> il dipendente pubblico o privato¹ che, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, effettua la segnalazione di condotte illecite e irregolarità;
- b) <<Segnalato>>, il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione;
- c) <<segnalazione>>, comunicazione del Segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano recare un danno, anche solo di immagine, all'organizzazione stessa, nonché a terzi;
- d) << ritorsioni>>, qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazioni;
- e) <<Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza>> (in breve RPCT), il soggetto individuato ai sensi dell'articolo 1, comma 7 della legge 190/2012, a cui viene affidato il compito di gestire, coordinare e vigilare sulle "misure" di prevenzione del rischio corruttivo;
- f) <<Organismo di Vigilanza>> (in breve OdV), organismo previsto dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei MOG231 e di curarne l'aggiornamento;
- g) <<MOG231>>, modello organizzativo di gestione e controllo idoneo alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001.

¹ Art. 54-bis - 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 dipendenti 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'art. 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.

Articolo 2 - Destinatari del Regolamento

Il Regolamento si applica a tutti i soggetti facenti parte degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, a coloro che hanno un contratto di apprendistato, di somministrazione, tirocinio o stage, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai fornitori della Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A.

Articolo 3 - Oggetto della segnalazione

L'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede che il dipendente pubblico possa segnalare le *“condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro”* non fornendo una elencazione tassativa di possibili comportamenti oggetto di segnalazione da parte del dipendente.

Tuttavia l'ANAC, nelle Linee Guida adottate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha individuato determinate condotte illecite meritevoli di tutela che comprendono:

- ❖ l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter);
- ❖ situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- ❖ fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo* (a titolo esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro).

Inoltre rilevanti ai fini della segnalazione, in via esemplificativa, sono:

- ❖ le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla società;
- ❖ le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza degli utenti e cittadini;

- ❖ le azioni poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC 231), del Codice Etico e di Comportamento o di altre disposizioni o procedure interne sanzionabili in via disciplinare.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza *“in ragione del rapporto di lavoro”*, ovvero sia riguardanti sia notizie apprese in virtù dell’ufficio rivestito sia quelle notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo causale.

Il comma 1 dell’art. 54-bis richiede una ulteriore connotazione alla segnalazione: che essa sia effettuata *“nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione”*, ovvero sia che abbia ad oggetto condotte lesive di un interesse collettivo o diffuso, escludendo tutte quelle segnalazioni che riferiscono comportamenti lesivi di un interesse meramente personale.

Di conseguenza, non è presa in considerazione la segnalazione che riporta:

- ❖ le mere voci o i *“sentito dire”*;
- ❖ le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze;
- ❖ un fatto già trattato e risolto in passato dall’azienda o dall’Autorità competente.

La segnalazione può riguardare:

- ❖ gli amministratori;
- ❖ gli altri componenti degli organi sociali;
- ❖ i dirigenti
- ❖ il personale dipendente;
- ❖ i collaboratori a qualsiasi titolo;
- ❖ i consulenti esterni;
- ❖ i fornitori;
- ❖ tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

Articolo 4 - Modalità di segnalazione

La segnalazione deve essere effettuata utilizzando la piattaforma Whistleblowing, accessibile attraverso la *home page* del sito istituzionale, cliccando sul banner “Segnalazione illeciti – WHISTLEBLOWING”² o su “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing – Legge 30 novembre 2017 n. 179 – Segnalazione illeciti”, previa registrazione e successivo accesso riservato.

L'utilizzo dell'applicativo, oltre a garantire la tracciabilità delle operazioni eseguite, offre idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e delle informazioni. In esso, tutte le informazioni che possono rivelare i contenuti della segnalazione e l'identità del suo autore, o che possono dare indicazioni sull'attività del Segnalante, sono protette e cifrate a più livelli.

Pertanto è possibile inviare una segnalazione in totale riservatezza, seguendo le istruzioni riportate nel manuale contenuto all'interno della pagina web del software “Segnalazioni.net”.

Il sistema è configurato in modo che il Segnalante possa indicare una tipologia di illecito o violazione da un menu a tendina, che riporta le seguenti voci:

1. corruzione
2. istigazione alla corruzione
3. abuso
4. furto
5. illecito
6. mobbing
7. assenteismo
8. comportamento violento o molesto

9. violazione Codice Etico

10. ecc.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Solo nel caso in cui non fosse possibile accedere alla piattaforma informatica, il Segnalante potrà effettuare la sua segnalazione attraverso i seguenti canali alternativi:

- l'indirizzo di posta elettronica rpct@pec.tuabruzzo.it, accessibile esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- la posta ordinaria inviata all'indirizzo:

“Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
della Società Unica di Trasporto (TUA) S.p.A.
via S. Luigi Orione n. 4
65128 – PESCARA” .

In tal caso, per assicurare la riservatezza del Segnalante, la segnalazione dovrà essere inserita in una doppia busta chiusa con l'indicazione “Riservata personale”.

La trasmissione attraverso i canali alternativi deve avvenire utilizzando l'apposito modulo, allegato al presente Regolamento, e reperibile sul sito web aziendale nell'area “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE–Altri contenuti–Prevenzione della Corruzione–Whistleblowing–Legge 30 novembre 2017 n. 179–Segnalazione illeciti”.

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte, in modo tale da contenere tutte le informazioni utili per la successiva verifica della fondatezza del fatto.

La segnalazione cartacea è comunque inserita nel software “Segnalazioni.net”, attraverso la creazione di un fascicolo, in modo che ne siano preservati il contenuto e l'identità del Segnalante e per poter dare un riscontro oggettivo sulla sua gestione.

Tutte le segnalazioni devono essere rivolte e consegnate esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, eventuali segnalazioni ricevute erroneamente da un soggetto diverso devono essere immediatamente trasmesse al predetto Responsabile.

La segnalazione che riguardi direttamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può essere inoltrata direttamente all'ANAC, con le modalità descritte sul sito istituzionale della stessa, al seguente link:

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

Articolo 5 - Procedura di gestione della segnalazione

Destinatario della segnalazione è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, per la gestione della procedura, si avvale di uno o più collaboratori assoggettati anch'essi ai vincoli di riservatezza e di responsabilità.

La segnalazione è gestita con l'adozione delle misure necessarie a prevenire il rischio di possibili violazioni e ad assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e riservatezza in ogni fase della gestione.

La segnalazione effettuata tramite la piattaforma informatica o l'indirizzo mail rpct@pec.tuabruzzo.it arriva direttamente al RPCT, mentre quella trasmessa tramite posta ordinaria deve essere consegnata dalla Segreteria, ancora in plico chiuso, al RPCT.

La segnalazione è gestita rispettando le seguenti fasi:

- a) il Segnalante inoltra la segnalazione secondo le modalità di cui all'articolo precedente. L'identità del Segnalante³ viene acquisita contestualmente alla segnalazione unitamente alla qualifica, al ruolo ed al documento di riconoscimento. Il RPCT ed il collaboratore/i, conosciuta l'identità dello stesso, certificano tramite autodichiarazione, resa ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, l'assenza di ipotetici conflitti di interesse;

³ La garanzia di riservatezza presuppone che il Segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come "dipendente pubblico che segnala illeciti", quella del soggetto che, nell'inoltrare la segnalazione, non si renda conoscibile. Resta comunque fermo che la Società possa prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, trattandole attraverso canali diversi.

- b) il RPCT (e/o il proprio collaboratore/i) prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria, a seguito della quale, se indispensabile, chiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali soggetti coinvolti nella segnalazione. Nell'istruttoria, volta a raccogliere ogni altra informazione e/o documento utile a verificare la veridicità dei fatti, possono essere coinvolte altre funzioni aziendali (es. il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto).

In questa fase il RPC o il collaboratore/i provvede ad informare il segnalante della "presa in carico" della segnalazione o della eventuale necessità di integrazione;

- c) il RPCT sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza di archiviare la segnalazione, informandone il Segnalante.

Come specificato nel precedente art. 4, non sono meritevoli di considerazioni le segnalazioni basate su mere voci o "sentito dire" o doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze del segnalante. Non sono, altresì, prese in considerazione le segnalazioni anonime e quelle basate su di un fatto già trattato e risolto in passato dall'azienda o dall'Autorità competente.

Ritenuta attendibile la segnalazione, in base ai profili di illiceità riscontrati, il RPCT valuta l'inoltro della segnalazione tra i seguenti soggetti:

- Dirigente dell'Area a cui è ascrivibile il fatto, tenuto a collaborare fornendo le eventuali informazioni o relazioni richieste dal RPCT;
- Dirigente Performance Management e Relazioni Sindacali per eventuali responsabilità disciplinari;
- Autorità Giudiziaria, ANAC, Corte dei conti per i profili di rispettiva competenza.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni della Società, è inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espunti tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. La tutela della riservatezza del segnalante è garantita anche in caso di inoltro della segnalazione a soggetti terzi.

I soggetti interni hanno il dovere di informare il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, all'ANAC o alla Corte dei conti, la trasmissione avviene avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001;

- d) entro il termine di conclusione del procedimento, il RPCT comunica al Segnalante le risultanze della sua istruttoria e gli eventuali atti e attività intraprese in merito alla segnalazione stessa.

La segnalazione è gestita senza ritardi da parte del RPCT, il quale potrà avvalersi anche dei referenti di cui al vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Il procedimento si conclude con un report finale dell'indagine.

La durata complessiva del procedimento è 90 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, salvo altro termine stabilito e comunicato al segnalante in caso di istruttoria particolarmente complessa.

Il RPCT è tenuto a documentare, mediante la conservazione a norma di legge dei documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità dell'intero procedimento di gestione. Tutta la documentazione relativa al procedimento di gestione della segnalazione è trattata ed archiviata con modalità informatiche e/o cartacee idonee ad assicurare la riservatezza delle informazioni contenute nei documenti.

In linea con il dettato normativo, la piattaforma per la gestione del Whistleblowing, messa a disposizione dall'Azienda, consente di gestire le segnalazioni con la garanzia di estrema riservatezza. Tutte le informazioni che possono rivelare i contenuti di una segnalazione e l'identità del suo autore, o che possono dare indicazioni sull'attività del Segnalante, sono protette e cifrate a più livelli. Le segnalazioni, gli allegati, i log di attività e le sessioni sono cifrate e non esiste alcuna correlazione diretta tra Segnalante ed eventuali segnalazioni.

I documenti cartacei sono conservati in apposito armadio chiuso a chiave, collocato in ufficio anch'esso chiuso a chiave, il cui accesso è consentito esclusivamente al RPCT e al/i collaboratore/i, competenti della gestione delle segnalazioni ed appositamente autorizzati.

Articolo 6 - Segnalazioni che riguardano il MOG 231

La segnalazione che riguardi la condotta illecita riconducibile ai reati presupposto di cui al d.lgs. 231/2001 o alle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

La trasmissione può avvenire attraverso:

- la procedura informatica di cui all'art. 4 del presente Regolamento;
- la casella postale dedicata ODV2@tuabruzzo.it, accessibile ai soli componenti dell'OdV.

Anche i componenti dell'OdV hanno il dovere di tutelare la riservatezza dell'identità del Segnalante in tutte le fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

Articolo 7 - Tutela del Segnalante

Una prima tutela nei confronti del Segnalante è sancita dall'art. 54-bis che dispone l'obbligo di non rivelare l'identità del Segnalante graduando il divieto a seconda che una segnalazione sia utilizzata in un procedimento penale, contabile o disciplinare.

L'identità del Segnalante viene protetta sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva della procedura.

Nel procedimento penale l'identità del Segnalante è protetta nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. e cioè fino a quando l'imputato non può avere conoscenza della pendenza del procedimento e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Nel procedimento contabile l'identità del Segnalante resta "coperta" fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso se la contestazione dell'illecito si

fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso della Società o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione. Quando la contestazione si basa unicamente sulla denuncia del Segnalante, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del Segnalante, anche in assenza del consenso, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

Spetta al Responsabile della Direzione Performance Management e Relazioni Sindacali valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa. In ogni modo, sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego, la scelta deve essere adeguatamente motivata.

Il Responsabile della Direzione Performance Management e Relazioni Sindacali, su cui gravano gli stessi doveri di tutela della riservatezza del Segnalante cui è tenuto il RPCT, verrà a conoscenza del nominativo dello stesso solo in caso di accoglimento dell'istanza dell'interessato.

Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

La Società predispone una corretta informazione e formazione dei soggetti destinatari a ricevere le segnalazioni affinché le attività e gli atti inerenti alle stesse siano gestiti in modo riservato.

La tutela della riservatezza del Segnalante viene meno nei casi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

Il secondo ambito di tutela, disciplinato dall' art. 6, commi 2-bis e seguenti, del d.lgs. 231/2001, comporta che l'autore della segnalazione non possa, a causa di essa, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo.

La Società si impegna a tutelare il Segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione.

Le tutele previste per il Segnalante vengono meno qualora intervenga una sentenza, anche di primo grado, che accerti la sua responsabilità penale -per calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia- o la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate con dolo o colpa grave.

La segnalazione è sottratta all'accesso documentale previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990.

Articolo 8 - Rimedi contro ritorsioni o discriminazioni

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni del 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. Le ritorsioni possono consistere nel licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiustificato, mobbing ed ogni altro comportamento che renda il lavoro inaccettabile.

Tali rimedi valgono esclusivamente per coloro che segnalino in buona fede, ossia per i segnalanti che riportino la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità⁴.

Il dipendente che ritenga di aver subito una ritorsione o un comportamento discriminatorio può comunicarlo al RPCT e al Direttore Generale. Questi, esaminata la situazione e considerati sussistenti gli elementi discriminatori/ritorsivi, adottano i provvedimenti necessari a ripristinare le normali condizioni lavorative antecedenti il fatto e a rimediare agli eventuali effetti negativi determinati dallo stesso. Essi provvedono, altresì, a valutare la sussistenza di eventuali responsabilità disciplinari a carico del dipendente che ha dato luogo alla condotta discriminatoria/ritorsiva.

⁴ Cfr. "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Determina del 28.4.2015, n. 6)" dell'ANAC in cui a pag. 6 si afferma "non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato il fatto illecito nel senso sopra indicato".

In ogni caso, il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione/ritorsione ha facoltà di segnalarlo direttamente alle competenti Autorità.

Articolo 9 - Responsabilità del Segnalante

La procedura lascia impregiudicata, 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 altri commessi con la denuncia dell'illecito, così come lascia impregiudicata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di whistleblowing.

La segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui lo stesso abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Inoltre, sono sempre possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il Segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati.

Articolo 10 - Tutela per il Segnalato

Il Segnalato non può essere sanzionato disciplinariamente sulla base delle semplici affermazioni del Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Nelle more del processo interno di accertamento è assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalato.

In nessun caso, l'eventuale specifico provvedimento disciplinare, così come qualsiasi atto o attività che conduca alla sua determinazione, possono formare oggetto di riscontro alla segnalazione.

Articolo 11 - Trattamento dati personali

I dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati nel rispetto delle vigenti norme in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

Il trattamento avviene attraverso supporti cartacei e/o strumenti informatici e telematici con logiche di organizzazione ed elaborazione strettamente correlate alle finalità di gestione della segnalazione e comunque in modo da garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi, nel rispetto delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

Si evidenzia che i dati personali forniti nel form di registrazione della piattaforma (nominativo indirizzo email e documento di riconoscimento) sono separati dalle eventuali segnalazioni e che l'associazione dell'identità con la segnalazione può essere effettuata esclusivamente dal/i Responsabile/i preposto/i alla gestione delle segnalazioni.

L'informativa da rendere al Segnalante, in quanto interessato, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, è presente nella pagina di registrazione della piattaforma ed è allegata al modello cartaceo di segnalazione.

Articolo 13 - Entrata in vigore e pubblicazione

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ed è reso noto attraverso l'emanazione di un apposito Ordine di Servizio e la pubblicazione sul sito aziendale, nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing – Legge 30 novembre 2017 n. 179 – Segnalazione illeciti".

Allegati:

1. Modulo di segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente
2. Dichiarazione sostitutiva di certificazione
3. Informativa privacy

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme vigenti ed altre fonti, in particolare alle *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Determina del 28.4.2015, n. 6)”* dell’ANAC.