

**AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA DELLA
PROVINCIA DI SAVONA**

**REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI
(WHISTLEBLOWING)**

Testo approvato dall'Amministratore Unico con Decreto n° 138 del 16.09.2019

Sommario

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.	GENERALITÀ	3
3.	DEFINIZIONI.....	3
4.	RIFERIMENTI	5
5.	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	5
6.	Il dovere di segnalazione	6
6.1.	Tutela del dipendente che segnala illeciti.....	6
6.2.	Trattamento dei dati ricevuti	7
6.3.	Iter di gestione della segnalazione	7
7.	Allegati	8

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo perseguito dal presente regolamento è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dall'Azienda in conformità alle disposizioni normative.

Il presente regolamento ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela dell'Azienda.

Il presente regolamento deve essere applicato fedelmente da tutti i destinatari, in coerenza con quanto previsto dal Modello 231 e dai requisiti stabiliti dalle Leggi Anti-Corruzione, nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

2. GENERALITÀ

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello Organizzativo adottato da ARTE Savona ai fini del D.Lgs. 231/01, tutte le strutture aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso l'OdV (ed il RPCT), la cui violazione può essere oggetto di sanzione disciplinare ai sensi del codice disciplinare facente parte del Modello stesso.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2107 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis del D.Lgs 165/01 e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

La riforma è volta a garantire la tutela nei confronti dei soggetti denuncianti (c.d. whistleblower).

L'espressione whistleblower indica il dipendente di un ente o amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico e dell'amministrazione di appartenenza.

La legge affronta il tema delle segnalazioni, da una parte, richiedendo la previsione, da parte dei modelli di organizzazione, di uno o più canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; dall'altra, prevedendo il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione.

I modelli di organizzazione devono anche prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3. DEFINIZIONI

Segnalazione:

Per segnalazione si intende qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti o sospetti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ARTE Savona.

La segnalazione all'Organismo di Vigilanza deve fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti.

Si precisa che è doveroso segnalare un evento soltanto se si hanno motivi sufficienti e obiettivi per pensare che fatti o comportamenti irregolari potrebbero essere oggetto di procedimenti giudiziari e/o avere ripercussioni negative sull'Azienda.

In particolare l'utilizzo dello strumento della Segnalazione è rigorosamente limitato alla comunicazione di fatti o comportamenti che siano:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda;

Inoltre è necessario che i fatti o comportamenti oggetto della segnalazione:

- siano stati direttamente constatati da chi effettua la segnalazione;
- siano fondati e veritieri.

Le segnalazioni possono provenire da Amministratore Unico, Revisore unico, Dirigenti, dipendenti, così come da utenti, fornitori, consulenti, collaboratori esterni o da altro soggetto esterno in possesso di informazioni ritenute significative.

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente regolamento, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione del presente regolamento.

4. RIFERIMENTI

- Il presente regolamento fa riferimento ai seguenti documenti:
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 s.m.i., recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.
- LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i., Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.
- Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC.
- Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 Federcasa (edizione 2013);
- Codice Etico Aziendale;
- Modello di organizzazione e gestione e controllo aziendale;
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
- Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing.
- Legge del 30 novembre 2017, n. 179.

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, possono effettuare segnalazioni in forma scritta (ma non anonima) ai soggetti autorizzati dall'Amministrazione, in particolare:

- **all'Organismo di Vigilanza (OdV)**, utilizzando le seguenti modalità:
 - o a mezzo email da inviare all'indirizzo odv@artesv.it
 - o a mezzo posta tramite comunicazione riservata intestata all'OdV all'indirizzo ARTE Savona, Via Aglietto, 90 – 17100 Savona;
- **al responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT)**, in tutti i casi in cui la segnalazione abbia ad oggetto fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi, utilizzando le seguenti modalità:
 - o a mezzo email da inviare all'indirizzo anticorruzione@artesv.it
 - o a mezzo posta tramite comunicazione riservata intestata al RPCT all'indirizzo ARTE Savona, Via Aglietto, 90 – 17100 Savona

Ogni segnalazione può essere fatta su carta libera o utilizzando il modulo allegato (modello per la segnalazione di condotte illecite-*whistleblower*) compilato in ogni sua parte.

Chiunque voglia invece effettuare una segnalazione verbale può farlo richiedendo un apposito incontro all'OdV ed al RPCT presso la sede dell'Azienda.

Le segnalazioni verbali saranno poi esposte per iscritto dal ricevente con tutti i dettagli possibili ed utili, sul medesimo modulo e ne sarà richiesta la firma da parte del segnalante.

I Dirigenti o responsabili che ricevono direttamente una segnalazione da un proprio dipendente sono tenuti ad inoltrarle senza indugio all'OdV o al RPCT.

Viene infine assicurato e messo a disposizione un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, attraverso l'indirizzo www.whistleblowing.it

6. Il dovere di segnalazione

Per il dipendente il dovere di segnalare fatti/eventi all'Organismo di Vigilanza e/o al RPCT è importante per le seguenti ragioni:

- il D.Lgs. 231/01 e la Legge 190/2012, per una loro concreta attuazione ed efficacia, chiedono ai destinatari del Modello Organizzativo e della normativa Anticorruzione di segnalare qualsiasi violazione sia del Codice etico sia del Modello Organizzativo;
- la segnalazione di un fatto/evento lesivo per l'immagine della Società significa partecipare agli impegni etici aziendali e mettere in pratica i suoi valori;
- significa altresì proteggere la reputazione della Società e la sicurezza dei collaboratori e dei Clienti/Utenti.

Per ARTE Savona, lo strumento della segnalazione consente di:

- conformarsi agli impegni etici assunti e alla legge;
- ascoltare i dipendenti / collaboratori;
- garantire la sicurezza dei collaboratori e dei Clienti/Utenti;
- venire a conoscenza delle violazioni che potrebbero nuocere alla reputazione della Società;
- contattare le autorità competenti, all'occorrenza.

6.1. Tutela del dipendente che segnala illeciti

In relazione alle segnalazioni provenienti dai dipendenti si applica la Legge del 30 novembre 2017, n. 179.

I soggetti segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono quindi tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione.

L'Organismo di Vigilanza ed il RPCT, infatti, garantiscono l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ARTE Savona.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'OdV che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Le segnalazioni verso l'OdV ed il RPCT non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile o penale, fatti ovviamente salvi i casi di dolo o colpa grave, come ad esempio, nell'ipotesi in cui siano fornite informazioni artefatte o comunque false oppure venga effettuata la segnalazione al solo fine di arrecare danno o comunque pregiudizio al nominativo segnalato.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante 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 dell'Amministratore Unico, 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.

6.2. Trattamento dei dati ricevuti

L'OdV ed il RPCT, di ARTE Savona tratteranno i dati personali acquisiti mediante le segnalazioni esclusivamente per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti rispettivamente dal D.Lgs. 231/2001 e del Piano di Prevenzione della Corruzione, nonché utilizzati, ed in seguito conservati, sia in forma cartacea, che in modalità informatica¹.

6.3. Iter di gestione della segnalazione

Tutte le segnalazioni possono essere indirizzate direttamente all'OdV (o al RPCT) o, qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente agli stessi, i destinatari della segnalazione stessa (dipendenti, dirigenti, membri di organi sociali) sono tenuti a trasmetterla loro senza indugio.

L'OdV (o il RPCT) ricevuta la segnalazione:

- la protocolla tramite un proprio protocollo aziendale riservato;
- effettua una verifica preliminare del contenuto della segnalazione decidendo se procedere o meno ad ulteriori verifiche motivando per iscritto;

¹ La conservazione dei dati acquisiti avviene nel rispetto di quanto sancito dalla vigente normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali.

- può svolgere ulteriori attività di accertamento anche attraverso appositi Audit finalizzati a valutare le singole circostanze;
- nel caso di segnalazioni meramente diffamatorie (vale a dire dolosamente offensive dell'altrui reputazione), fatte salve le tutele individuali in sede giudiziale di cui il segnalato vorrà avvalersi, può richiedere l'avvio, d'intesa con l'organo amministrativo, di un procedimento nei confronti del segnalante;
- concorda con il Dirigente / responsabile interessato, laddove non coinvolto direttamente nella segnalazione, i contenuti dell'eventuale "piano di azione" necessario per la rimozione delle criticità rilevate;
- concorda con l'organo amministrativo eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di ARTE Savona (ad. es. azioni giudiziarie);
- a conclusione del processo verbalizza i risultati;
- riporta periodicamente all'organo amministrativo la sintesi delle segnalazioni pervenute e del loro esito;
- archivia la segnalazione e la relativa documentazione per un periodo di tempo di almeno 5 anni dalla conclusione dell'iter seguente alla segnalazione stessa.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV (o RCPT), che provvede 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 su fatti.

L'OdV (o RCPT) svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto dell'OdV (o RCPT) gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

7. Allegati

All. 1 Modello per la segnalazione delle condotte illecite (*whistleblower*).



modello_segna
e_wb.pdf