Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato da ASTER – Azienda Sevizi Territoriali Genova S.p.A.

PARTE SPECIALE

Allegato n. 7

REGOLANTO IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

Stato delle revisioni

Nr. Rev.	Descrizione modifiche	Data	Approvazione
0	Creazione parte speciale come allegato del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001	28/06/2023	Consiglio di Amministrazione

1	Revisione	25/01/2024	Consiglio di Amministrazione

PREMESSE

In Italia l'istituto giuridico del w*histleblowing* è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 <<*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*>> adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano nel contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione Europea, In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-*bis* all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 <<*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*>>; tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Successivamente l'istituto è stato riformato dalla 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 del rapporto di lavoro pubblico o privato*>>, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, che ha, tra l'altro, modificato integralmente l'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001 ampliando la platea dei soggetti destinatari del *whistleblowing* rispetto alla disciplina previgente che faceva riferimento genericamente ai "dipendenti pubblici". In particolare, l'art. 1, co. 2 della L. n. 179/2017, ai fini del *whistleblowing*, ha equiparato ai dipendenti pubblici anche i dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

Da ultimo è intervenuto il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937.

Il D.Lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico e privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del *whistleblower*: in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni, ivi previste, avranno efficacia a partire dal 15 luglio 2023.

L'art. 4 c. 1 del succitato decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6, comma 1m lettera a) del D.Lgs. 231/2001 debbano prevedere i canali di segnalazione interna.

Il presente regolamento definisce, tra le altre cose, le modalità di segnalazione interna ed è allegato al modello *ex* D.Lgs. 231/2001 della Società.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito soggettivo di applicazione

Il *whistleblower* è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di A.S.Ter., di cui è venuta a conoscenza nel contesto lavorativo della Società.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di A.S.Ter. in qualità di:

➢ dipendenti;

➢ lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;

➢ collaboratori, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;

➢ volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,

➢azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Le misure di protezione, oltre che al *whistleblower*, si applicano anche a:

a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Art. 2 – Ambito oggettivo di applicazione

La segnalazione può essere fatta quando:

➢ il rapporto giuridico (di cui all'art. 1 del presente regolamento) con la Società è in corso;

➢ durante il periodo di prova;

➢ il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

➢ successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Possono essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

➢ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

➢ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (c.d. reati presupposto) o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;

➢ illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

➢ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

➢ atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);

➢ atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

➢ le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;

➢ le attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;

➢ i fondati sospetti, la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione al tavolo delle linee Guida.

Le violazioni segnalate devono essere quelle sopra tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della Società.

Il presente regolamento non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri

rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

I motivi che hanno indotto il *whistleblower* a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dalla legge e dal presente regolamento.

Art. 3 – I canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti dalla Società o attraverso quelli previsti dalla legge (qualora ne ricorrano i presupposti) ovvero:

- Canale interno;
- Canale esterno;
- Divulgazioni pubbliche;
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto, in via prioritaria, è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni meglio *infra* precisate, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

CANALE INTERNO

Le segnalazioni di condotte illecite devono essere presentate all'RPCT della Società mediante l'apposito Software presente sul sito aziendale www.aster.genova.it.

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.

Non verranno prese in considerazione, ai sensi del presente regolamento, le segnalazioni anonime, cioè quelle pervenute da soggetti che non forniscano le proprie generalità.

Le segnalazioni pervenute dai soggetti che non rivestano le qualità di cui all'art. 1 tramite i canali dedicati al *whistleblowing* verranno comunque registrate dalla Società per effettuare le dovute verifiche nell'ambito dell'attività di vigilanza "ordinaria" del personale.

La gestione della segnalazione da parte del RPCT avviene con le modalità di cui all'art. 6 del presente regolamento.

CANALE ESTERNO

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC.

È possibile effettuare una segnalazione a ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023;

b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul sito www.anticorruzione.it oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale indicati sul sito medesimo ovvero mediante incontro diretto.

La persona coinvolta potrà anche essere sentita ovvero, su sua richiesta, dovrà essere sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

DIVULGAZIONI PUBBLICHE

L'utilizzo di tale canale di segnalazione consiste nel rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 e dal presente regolamento se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Art. 4 – Tutela del *whistleblower*

Il sistema di protezione contemplato dal D.Lgs. 24/2023 in favore del *whistleblower* si compone delle seguenti misure:

1. Tutela della riservatezza;
2. Protezione dalle ritorsioni;

3. Limitazione della responsabilità;
4. Misure di sostegno.

Valorizzando la buona fede del segnalante al momento della segnalazione, è previsto che la persona segnalante beneficerà delle tutele sopra elencate solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

Tuttavia, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Si precisa che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dal presente regolamento non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, quarto comma, del Codice Civile.

Nel dettaglio, le misure di protezione si articolano come segue:

1. <u>Tutela della riservatezza</u>

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere la segnalazione o a dare seguito alla stessa.

Pertanto, è fatto divieto a chi riceve la segnalazione di rivelare l'identità del segnalante e tutti gli elementi della segnalazione (inclusa l'eventuale documentazione allegata) nella misura in cui il loro disvelamento potrebbe consentire, anche indirettamente, di identificare il segnalante.

La segnalazione e la documentazione a essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui all'artt. 22 e ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241 nonché all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del D.Lgs. 33/2013.

Per quanto attiene la tutela del segnalante nei procedimenti giudiziari e disciplinari si precisa che:

- nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.c. (gli atti compiti nel corso delle indagini preliminari sono soggette all'obbligo del segreto <<*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*>>);

- nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria;

- nel procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, 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 solo dietro consenso di quest'ultimo. Pertanto, nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della sua identità.

E' tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione: A.S.Ter., ANAC, nonché' le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

2. Protezione dalle ritorsioni

Tutti gli enti o le persone di cui all'art. 1 del presente regolamento (comprese quelle diverse dal segnalante ivi indicate) non possono subire alcuna ritorsione anche solo tentata o minacciata.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Costituiscono – a titolo esemplificativo e non esaustivo – ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete all'ANAC: pertanto gli enti e le persone di cui all'art. 1 del presente regolamento possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di aver subito.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta, invece, all'Autorità giudiziaria.

L'Autorità giudiziaria adita adotta, inoltre, tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione degli atti adottati in violazione dell'art. 17 D.Lgs. 24/2023.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 16

D.Lgs. 24/2023 e del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati realizzati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. In tali casi opera, pertanto, l'inversione dell'onere della prova: l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha attuati. L'inversione dell'onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal segnalante di cui all'art. 3, comma 5 del D.Lgs. 24/2023 (ad esempio facilitatori, colleghi).

3. Limitazioni della responsabilità

Non è punibile l'ente o la persona di cui all'art. 1 del presente regolamento (compresi i soggetti diversi dal segnalante ivi indicate) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni in una delle seguenti ipotesi:

• informazioni coperte dall'obbligo di segreto;

• relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;

• riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante penale opera quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

4. Misure di sostegno

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. È istituto presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

DISPOSIZIONI PROCEDIMENTALI

Art. 5 – La gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni pervenute per il tramite del canale interno vengono prese in carico dal RPCT della Società.

Entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione il RPCT rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

Il RPCT potrà richiedere al segnalante, se necessario, integrazioni della segnalazione e/o chiedergli di essere sentito.

Il RPCT, entro quindici giorni dalla data di arrivo della segnalazione come riportata dal protocollo, provvede a compiere un esame preliminare della segnalazione verificando che la stessa presenti gli elementi soggettivi e oggetti essenziali previsti dal presente Regolamento e dalla normativa.

Qualora il RPCT ravvisi la carenza degli elementi essenziali e/o la manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione fornendo la motivazione.

Nel caso in cui, invece, il RPCT ravvisi l'ammissibilità ed il *fumus* di fondatezza della segnalazione avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

L'RPCT provvederà a fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Il segnalante, nel corso dell'istruttoria, potrà chiedere di persona o mediante i medesimi canali previsti per l'invio della segnalazione, di essere aggiornato in merito allo stato della segnalazione e potrà chiedere di essere sentito, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

I dati verranno conservati per tutto il tempo necessario alla gestione della segnalazione e/o fino alla definizione irrevocabile degli eventuali procedimenti (giudiziari e/o disciplinari) scaturiti dalla segnalazione e/o entro lo spirare dei termini per l'introduzione di detti procedimenti. Successivamente verranno distrutti o resi in forma anonima.

Qualora, in presenza del consenso del segnalante, la segnalazione venga inoltrata all'Ufficio Personale/Disciplinare per l'assunzione di procedimenti disciplinari contro il segnalato, il nome del segnalante potrà essere disvelato al Responsabile dell'Ufficio Personale e ai membri della Commissione Disciplinare a tale scopo formata.

Qualsiasi dipendente, venuto a conoscenza della segnalazione che riveli a terzi l'identità del segnalante e/o informazioni inerenti alla segnalazione, verrà sottoposto a procedimento disciplinare secondo il vigente regolamento aziendale.