

Allegato alla Delibera del C.d.A. n. 49/2016 del 23.11.2016

A.M.A. spa

Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazione di illeciti

(whistleblower)

Approvato e adottato con Delibera del C.d.A. n. 49/2016 del 23.11.2016

Indice:

Premessa

Art. 1 - Definizioni

Art. 2 - Finalità del Regolamento

Art. 3 - Soggetti che possono segnalare

Art. 4 - Oggetto della segnalazione

Art. 5 - Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

Art. 6 - Contenuto della segnalazione

Art. 7 - Tempi della segnalazione

Art. 8 - Le segnalazioni anonime

Art. 9 - Come segnalare

Art. 10 - Gestione e verifica della segnalazione

Art. 11 - Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Art. 12 - Anonimato del whistleblower

Art. 13 - Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Art. 14 - Tutela del whistleblower

Art. 15 - Obblighi del personale

Art. 16 - Diffusione e attuazione del Regolamento

Art. 17 - Disposizioni finali

Premessa

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, relativo alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, il c.d. *whistleblower*.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il nuovo art. 54 bis prevede che:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza 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.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."

La legislazione vigente prevede che sia approntata una specifica tutela per la segnalazione di fatti illeciti da parte dei dipendenti delle amministrazioni.

L'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione), che con Determinazione n. 6 del 28/04/2015 ha emanato le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", ritiene che

l'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione di cui alla legge 190/2012 sia da estendere anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché agli enti pubblici economici, i quali devono adottare misure di tutela analoghe a quelle previste per le amministrazioni controllanti e vigilanti.

Ciò in virtù di un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 1, comma 60, della predetta legge, contenuta nel documento "*Applicazione degli obblighi di prevenzione della corruzione previsti dalla legge 190/2012 alle società controllate e partecipate dalle pubbliche amministrazioni*" adottato congiuntamente dall'A.N.A.C. e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'A.N.A.C. ritiene quindi opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle citate Linee guida.

Considerato quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di A.M.A. S.p.A. ha dunque deliberato di adottare il presente Regolamento al fine di chiarire oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione e di politica della trasparenza disciplinate dal *Programma per la Trasparenza e l'integrità: triennio 2016 – 2018*, nonché dal *Piano di prevenzione della Corruzione*, adottati con deliberazione n.02 del Consiglio di Amministrazione in data 26.01.2016 e pubblicati sul sito internet istituzionale della Società al link "Amministrazione trasparente".

Art. 1

Definizioni

Ai fini del presente Regolamento, si definisce *whistleblower* il dipendente che segnala irregolarità o illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza all'interno del proprio ambito lavorativo. La segnalazione è un comportamento positivo del dipendente, poiché teso al buon andamento della Società, che è a capitale pubblico e svolge un'attività di pubblico interesse.

Le tutele del presente Regolamento si applicano anche nei confronti dei consulenti, dei collaboratori ad altro titolo, dei fornitori e dei clienti della Società, i cui rapporti non devono essere compromessi in seguito alle segnalazioni di cui sopra.

Il *whistleblowing* è da considerarsi lo strumento di prevenzione e di supporto all'anticorruzione all'interno della Società, consistente nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni provenienti dai soggetti che contribuiscono, a diverso titolo, all'attività sociale.

Art. 2

Finalità del Regolamento

La Società è impegnata a garantire una costante implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e, più in generale, dell'illegalità; in tale ottica, il presente Regolamento è finalizzato a:

1. promuovere all'interno della Società la cultura della legalità, intendendo il *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la Società ed i suoi collaboratori
2. incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa;
3. fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
4. fornire ai soggetti che compiono segnalazioni idonee tutele rispetto a misure discriminatorie, dirette od indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

Art. 3

Soggetti che possono segnalare

Possono segnalare fatti o condotte illecite o altre irregolarità, a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa: i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori di ogni genere (intendendosi anche i soggetti che operano su mandato o per conto della Società), i consulenti, i fornitori, i clienti e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno della Società o entrano in relazione con essa.

Art. 4

Oggetto della segnalazione

Anche in applicazione di quanto stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, non esistendo allo stato attuale un'elencazione tassativa dei fatti illeciti/irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino azioni/comportamenti e/o omissioni:

1. poste in essere in violazione delle norme che disciplinano i reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale;
2. poste in essere in violazione dei codici di comportamento nazionale e/o aziendale o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
3. poste in essere in violazione delle misure di prevenzione dei reati identificati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società;
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società;
5. suscettibili di arrecare un pregiudizio d'immagine alla Società.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", dunque non soltanto quanto si è appreso in virtù delle proprie specifiche funzioni, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale.

Art. 5

Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

La segnalazione non può avere ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi, per le quali – salve condotte penalmente rilevanti o comunque espressamente vietate dal Codice Etico aziendale – occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

Non sono, altresì, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischino di essere poco utili e comunque dispendiose.

Art. 6

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile, quindi tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, delle responsabilità, nonché di tutti gli ulteriori elementi, anche documentali, in possesso del segnalante. Quanto precede anche con riferimento alla determinazione economica dell'eventuale danno subito dalla Società, ove determinabile ancorché in via di approssimazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno della Società;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;

- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il nominativo/i di colui o coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione delle illegittimità gestionali originate da tali comportamenti o procedimenti;
- l'indicazione della quantificazione degli eventuali danni economici subiti dalla Società ovvero, se tali danni non siano determinabili esattamente nel loro ammontare, i dati in base ai quali emerge l'esistenza degli stessi, benché ne sia incerta la quantificazione;
- ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

Art. 7

Tempi della segnalazione

La segnalazione deve essere non solo completa ed esaustiva, ma anche tempestiva al fine di consentire un'immediata istruttoria da parte degli organi competenti della Società e l'adozione delle necessarie azioni preventive o correttive.

Art. 8

Le segnalazioni anonime

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 pervenute alla Società 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 ed abbia una parvenza di fondatezza.

Si raccomanda a tutti i destinatari del Regolamento la veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato. La presentazione di segnalazioni false o non fondate, infatti, è comportamento non solo riprovevole, ma anche lesivo dell'efficacia del *whistleblowing*, in quanto ne mina il buon funzionamento e la credibilità.

Art. 9

Come segnalare

Ogni segnalazione deve essere preferibilmente resa secondo il modulo predisposto dalla Società e messo a disposizione sul sito internet aziendale (scaricabile in formato word), con puntuale rispetto delle istruzioni riportate sul modulo stesso.

A tal fine la Società ha predisposto, all'interno del proprio sito internet www.amaspa.net un'area dedicata denominata "Anticorruzione" in cui scaricare i modelli di cui sopra e tramite la quale venire a conoscenza dei provvedimenti adottati o provvedere all'acquisizione di informazioni.

La segnalazione può essere presentata:

- al proprio superiore gerarchico o ad altra funzione apicale della società, mediante la posta interna dell'organizzazione o attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane, in tali casi la busta contenente la segnalazione deve riportare la dicitura "SEGNALAZIONE RISERVATA";
- al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, mediante la posta interna o attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane, in tali casi la busta contenente la segnalazione deve riportare la dicitura "SEGNALAZIONE RISERVATA";
- in caso di segnalazioni verbali, il destinatario assumerà l'onere di valutare la segnalazione e formalizzarla a proprio nome secondo le modalità sopra indicate;

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni effettuate a mezzo del servizio postale non accompagnate da copia del documento d'identità in corso di validità; ciò al fine di verificare la effettiva paternità della segnalazione.

La segnalazione dovrà essere immediatamente inoltrata, da parte del ricevente, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in qualità di titolare della procedura.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà essere supportato nell'attività di verifica delle segnalazioni, dai Responsabili delle Aree Aziendali, se non direttamente interessati dalla segnalazione (l'insieme delle persone di supporto viene identificato come "gruppo di lavoro"),

La Società provvederà inoltre ad adottare le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante;
- separare i dati identificativi del *whistleblower* dal contenuto della segnalazione, al fine di garantirne l'anonimato nei confronti dei terzi;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare o penale a carico del segnalato o in ogni caso laddove sussista un'oggettiva necessità di approfondire la questione in oggetto attraverso l'audizione del segnalante: ciò a motivo del fatto che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato o prevista dalla legge;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Art. 10

Gestione e verifica della segnalazione

Il segnalante invia una segnalazione compilando preferibilmente il modulo di cui al comma precedente, nel quale sono specificate altresì le modalità di compilazione e di invio.

Una volta ricevuto il modulo, il Responsabile della prevenzione della corruzione prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se necessario attiva il gruppo di lavoro, di cui all'art.9, e richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente con i componenti designati del gruppo di lavoro, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, possono decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, valutano a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati, valutando l'opportunità o necessità di trasmettere la notizia anche a: Autorità

Giudiziaria; Corte dei conti; A.N.A.C.; Dipartimento della Funzione Pubblica. La valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà concludersi entro 20 (venti) giorni dalla conoscenza della segnalazione.

Art. 11

Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Al termine della procedura il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione procederà a dare comunicazione al segnalante dell'esito della segnalazione.

Art. 12

Anonimato del whistleblower

Nella fase di gestione e verifica della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante sarà per quanto possibile protetta, anche nei rapporti con i terzi cui la Società dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e tutti coloro che sono stati delegati dal Responsabile nell'espletamento dell'attività istruttoria devono, pertanto, garantire il rispetto dell'anonimato del soggetto segnalante. La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Tuttavia, in analogia a quanto stabilito dall'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, l'identità del segnalante può essere rivelata quando è presente il consenso del segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'identità del segnalante non può generalmente essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato quando la contestazione dell'addebito è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare.

Restano salve le discipline processuali civile, penale e contabile, in particolare per quanto attiene alla testimonianza.

Art. 13

Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Nell'ottica di tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, il documento, inteso quale atto di segnalazione, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2, della L. 241/1990.

Art. 14

Tutela del whistleblower

In applicazione analogica dell'art. 54-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001, il *whistleblower* 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 segnalazione. Tale tutela si estende ai casi in cui la denuncia sia effettuata direttamente all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o ad altri Enti competenti.

Le predette tutele non operano qualora la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa e/o possa configurare ipotesi di reato (calunnia, diffamazione) o responsabilità civile ex art. 2043 c.c. 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 che, valutata, anche con il supporto del gruppo di lavoro interno, la sussistenza degli elementi, adotta tutte le iniziative ritenute idonee.

Art. 15

Obblighi del personale

Tutti i soggetti che operano nell'ambito o nell'interesse della Società sono tenuti a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o al gruppo di lavoro nell'attuazione del presente Regolamento, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o dal gruppo di lavoro ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Art. 16

Diffusione ed attuazione del Regolamento

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione avrà il compito di assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutti i destinatari mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale e sull'intranet aziendale.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, unitamente al gruppo di lavoro, cura le azioni necessarie all'attuazione del presente Regolamento ed i rapporti con la società civile per la promozione e la cultura della legalità, anche attraverso specifici progetti di sensibilizzazione e comunicazione.

L'attuazione del presente Regolamento nei confronti dei consulenti esterni, dei fornitori e dei clienti viene garantita, ove necessario, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Art. 17

Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento, si rimanda alla vigente normativa nazionale in materia e alla Delibera A.N.A.C. n. 6 del 28 Aprile 2015, nonché al CCNL per il Settore Gas-Acqua 14.01.2014.