

## MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO (ex D.Lgs.231/01)

### PROCEDURA n.01

#### Gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti e della relativa tutela

Redazione	Verifica di impatto		Verifica	Autorizzazione	Revisione	Data
Responsabile Prevenzione della Corruzione  <i>f.to A. Capasso</i>	SGIQ  <i>f.to A.Capasso</i>	RISU  <i>f.to C.Pino</i>	DIGE  <i>f.to C.Pino</i>	AU  <i>Ing. A.Ramaglia</i>	n.	gg-mm-aa
	/	/			0	23-12-16
				Determina n 38.. del 23/12/16		

## Sommario

1. Terminologia ed Abbreviazioni .....	3
2. Contesto normativo .....	4
3. Scopo.....	7
4. Destinatari del documento.....	7
5. Distinzione tra segnalazione anonima e nominativa .....	7
6. Oggetto della segnalazione .....	8
7. Contenuto della segnalazione.....	10
8. Responsabilità del segnalante.....	10
9. Forme di tutela del segnalante.....	10
9.1 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.....	11
9.2 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e sottrazione della segnalazione al diritto di accesso documentale.....	11
9.3 Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower. ....	11
10. Destinatari e modalità della segnalazione .....	12
11. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione e successivi adempimenti .....	14

## 1. Terminologia ed Abbreviazioni

Terminologia ed Abbreviazione	Descrizione estesa
Amministrazione	Pubblica Amministrazione o Enti di diritto privato in controllo pubblico” di cui all’art. 22, comma 1, lett. c), del d.lgs. 33/2013. Per essi si intendono “gli enti di diritto privato sottoposti a controllo da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti costituiti o vigilati da pubbliche amministrazioni nei quali siano a queste riconosciuti, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”.
ANAC	Autorità Nazionale Anti-Corruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (ex CIVIT)
ANM o la “Società”	A.N.M. S.p.A.
AU	Amministratore Unico
CIVIT	Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche
CUG	Comitato Unico di Garanzia. I “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (G.U. n.134 dell’11 giugno 2011) assumono tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
Destinatari del documento	Amministratori della Società, dipendenti, dirigenti, partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci e, più in generale, qualsiasi altro soggetto che possa agire per conto dell’Amministrazione e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione.
Destinatari della Segnalazione	Organismo di Vigilanza e Responsabile della Prevenzione della Corruzione
D.Lgs. 231/01 o Decreto	Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni”
DIGE	Direttore Generale
DPF	Dipartimento per la funzione Pubblica, Presidenza del consiglio dei Ministri, Governo Italiano
Legge 190/2012 o “Legge” o “Legge Anticorruzione”	Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”
MOG o Modello	Modello di Organizzazione gestione controllo, ex D.Lgs. 231/2001

OdV	Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
P.A.	Pubblica Amministrazione o Amministrazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTTI	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
PTPC o Piano	Piano Triennale Prevenzione della Corruzione
RPC	Responsabile della Prevenzione della Corruzione
RT	Responsabile della Trasparenza
Segnalante (c.d. whistleblower)	Destinatario del presente documento, che segnala agli organi legittimati ad intervenire, una violazione o irregolarità commessa ai danni dell'interesse pubblico.
Segnalato	Soggetto tra quelli individuati quali destinatari del presente documento, indicato dal segnalante quale artefice della violazione o irregolarità evidenziata.
Segnalazione nominativa (Whistleblowing o Whistleblowing)	Atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante, che ha dichiarato le proprie generalità, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.
Segnalazione Anonima	Qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili

## 2. Contesto normativo

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/20011, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata

<sup>1</sup> Art. 54-bis. (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

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, ((o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC),)) 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.

introdotta, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Il "whistleblower" (soffiatore nel fischiello) è il lavoratore che, durante l'attività lavorativa, all'interno di una azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa/ente pubblico/fondazione; per questo decide di segnalarla.

Il whistleblowing, è uno strumento legale che permette di informare tempestivamente in merito ad eventuali tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni e ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora.

Nasce come strumento di prevenzione e di correzione di degenerazioni e malfunzionamenti del sistema interno all'Amministrazione e trova la propria forma di realizzazione attraverso il comportamento positivo del lavoratore che venuto direttamente, o indirettamente, a conoscenza di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico da parte di altro soggetto interno alla stessa Amministrazione, decide di denunciare tali fatti agli organi preposti.

L'attività del segnalante non deve essere considerata in senso negativo e non deve essere assolutamente assimilata ad un comportamento come delazione.

La segnalazione deve essere attivamente orientata ad eliminare ogni forma di "malpractice" nonché di ogni possibile fattore di corruzione. Devono, pertanto, essere considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

La previsione in oggetto si rivolge esclusivamente ai dipendenti pubblici; tuttavia in mancanza di uno specifico riferimento normativo alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'ANAC con:

- la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"*;

e, successivamente, con:

- la Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*;
- la Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, *"Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;

ritiene opportuno che *"le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano per la prevenzione della corruzione, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste per le Pubbliche amministrazioni"*.

ANM in quanto organismo di diritto privato in controllo pubblico intende conformarsi alle prescrizioni di cui alle su richiamate Determinazioni, nonché agli indirizzi previsti in tale ambito dal PNA. Peraltro occorre ricordare che il MOG adottato da ANM, di cui il PTPC di ne costituisce parte integrante, prevede anche un canale di segnalazione, verso l'OdV, delle violazioni (c.d. whistleblowing) nonché misure di tutela nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni che rientrano nell'ambito di competenza dell'ODV il cui ruolo ai sensi dell'art. 6 del Dlgs 231/2001 è di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli previsti dal suddetto decreto e di curare il loro aggiornamento.

Le su richiamate Determinazioni, riconducono espressamente la tutela del dipendente/segnalante che evidenzia condotte illecite, tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, le amministrazioni pubbliche (e le società dalle stesse controllate) devono porre in essere ed attuare. Nello

specifico, il PNA e la suddetta Determinazione n°8/15 prevedono che le Amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 siano tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente/segnalante che effettua le segnalazioni di cui all'art. 54-bis del predetto decreto. L'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del PTPC come intervento da realizzare con tempestività.

La ratio dell'art. 54-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In tale ottica la segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il Whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico. A tal fine la norma prevede la tutela del Segnalante tramite l'obbligo di riservatezza da parte dell'Amministrazione, mantenendo l'anonimato del Segnalante, nonché rendendolo esente da sanzioni, come il licenziamento, o misure discriminatorie, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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. La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

La norma è, tuttavia, lacunosa in merito all'individuazione del momento in cui cessa la garanzia della tutela che deve essere accordata. Vi è, infatti, un generico riferimento alle responsabilità penali per calunnia o diffamazione o a quella civile extracontrattuale, il che presuppone che tali responsabilità vengano accertate in sede giudiziale. La cessazione della tutela discende dall'accertamento delle responsabilità in sede penale (per calunnia o diffamazione) o civile (per responsabilità ex art. 2043 del codice civile) e, quindi, solo in presenza di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante.

2. Ai sensi dell'art. 54-bis, co. 2, l'Amministrazione è tenuta, inoltre, a garantire nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la riservatezza dell'identità del segnalante. La norma fornisce già un'indicazione specifica disponendo che, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'Amministrazione o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo consenso.

Invece, quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del dipendente, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al DPF, 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 segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;

### 3. Scopo

Il presente documento intende fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari, modalità di trasmissione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti e forme di tutela adottate per gli stessi, nonché sulle modalità di trattamento delle segnalazioni, così come individuate al punto 14.2.4 "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)" quali attività di prevenzione della corruzione previste dal PTPC 2016-2018 di ANM SpA, adottato con Determina dell'AU, n.26 del 26/07/2016.

Tali modalità potranno altresì essere adottate per segnalare all'OdV ed al RPC, eventuali violazioni al Codice Etico e/o di Comportamento aziendale e/o del MOG.

Scopo del documento è pertanto quello di far emergere episodi di illecità o irregolarità all'interno della Società, chiarendo dubbi ed incertezze sul metodo da seguire, rimuovendo nel contempo eventuali fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso a tale strumento, quali i timori di ritorsioni o discriminazioni.

La presente procedura sarà pubblicata nella sezione "Società Trasparente" del sito web istituzionale di ANM.

### 4. Destinatari del documento

La presente procedura si applica senza alcuna eccezione, agli Amministratori della Società, ai dipendenti, ai dirigenti, ai partner, ai clienti, ai fornitori, ai consulenti, ai collaboratori, ai soci e, più in generale, a qualsiasi altro soggetto che possa agire per conto delle Società e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione.

### 5. Distinzione tra segnalazione anonima e nominativa

In via preliminare è necessario chiarire la differenza tra "segnalazione anonima" e "segnalazione nominativa" che garantisce la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona, e che pertanto la ratio della normativa intende tutelare.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma e dalla presente procedura come «dipendente che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile.

In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Resta comunque fermo che ANM ha deciso di prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'invio di segnalazioni anonime può pertanto avvenire attraverso le stesse modalità di quelle nominative,

benché la modalità della loro gestione non sia definita nel presente documento.

## 6. Oggetto della segnalazione

Resta ferma la distinzione tra segnalazione di illecito e obbligo di denuncia ai sensi degli articoli art. 331 e 347 c.p.p. (obbligo che fa capo ai dipendenti nella loro qualità di pubblico ufficiale e/o incaricato di pubblico servizio nonché a quelli con qualifica di ufficiali di polizia giudiziaria non per le sole fattispecie di corruzione ma per tutte i reati perseguibili d'ufficio) con la conseguenza che la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed all'Organismo di Vigilanza, laddove ne ricorrano i presupposti, non sostituisce quella dovuta, quale obbligo giuridico penalmente sanzionato (articolo 361 e 362 c.p.), nei confronti dell'autorità giudiziaria.

In merito si precisa quanto segue:

### *a. Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di reato*

Qualora il segnalante/dipendente rivesta la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi di un illecito penale perseguibile d'ufficio, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 347 e dall'art. 331 c.p.p.

Della denuncia presentata dovrà essere contestualmente inoltrata segnalazione, secondo le modalità descritte ai paragrafi successivi, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad eccezione del caso in cui sia esso stesso oggetto della denuncia. In tale ipotesi il dipendente dovrà effettuare specifica segnalazione all'ANAC in conformità alle procedure dalla stessa Autorità definite e pubblicate sul relativo sito istituzionale.

Sarà cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, operando una separazione tra i dati identificativi del segnalante ed il contenuto della segnalazione, trasmettere la stessa (priva dei dati del segnalante), all'OdV per la gestione condivisa delle successive fasi di trattamento nei rispettivi ambiti di competenza

Rientrano nelle categorie di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ai sensi, rispettivamente, degli articoli 357 e 358 c.p., i dipendenti con qualifica dirigenziale e quelli inquadrati nella categoria D (compreso il livello economico DS) o ad essi assimilabili. Tutti gli altri dipendenti hanno, comunque, l'obbligo di riferire al proprio dirigente per le conseguenti incombenze di competenza.

### *b. Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di danno erariale*

Per i fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica sono tenuti alla denuncia alla Procura regionale della Corte di Conti (sezione giurisdizionale) per espressa previsione normativa (tenuto conto delle indicazioni di cui alla nota interpretativa del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti del 2 agosto 2007, prot. N. PG 9434/2007/P):

- gli organi di vertice delle amministrazioni (art. 53 R.D. 1214/1934);
- gli organi di controllo per eventuali fatti dannosi per la finanza pubblica (art. 20, comma 2, del D.P.R. n. 3/1957);
- gli organi di vertice delle amministrazioni (art. 53 RD 1214/1934);

Della denuncia presentata dovrà essere contestualmente inoltrata segnalazione, secondo le modalità



descritte ai paragrafi successivi, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad eccezione del caso in cui sia esso stesso oggetto della denuncia. In tale ipotesi il dipendente dovrà effettuare specifica segnalazione all'ANAC in conformità alle procedure dalla stessa Autorità definite e pubblicate sul relativo sito istituzionale.

Sarà cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, operando una separazione tra i dati identificativi del segnalante ed il contenuto della segnalazione, trasmettere la stessa (priva dei dati del segnalante), all'OdV per la gestione condivisa delle successive fasi di trattamento nei rispettivi ambiti di competenza

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano ragionevoli e sinceri sospetti relativi ad un dipendente con riferimento a possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano minacciare clienti, colleghi, stakeholders, il pubblico in generale o la reputazione della società (cfr PAS 1998:2008, Whistleblowing Arrangements – Code of Practice elaborato da British Standards nel luglio 2008).

In particolare, in considerazione anche di quanto previsto dalla Determinazione ANAC n° 6/15, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- passibili di sanzioni amministrative o penali o di altre misure amministrative, anche nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- riferibili all'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- l'evidenza di un mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad esempio sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- poste in essere in violazione del Codice Etico, Codice di Comportamento e/o dei Regolamento interni aziendali, del MOG o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società o ai soci/azionisti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Struttura Organizzativa Risorse Umane.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto ciò al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

Non sono pertanto 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 rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose. In ogni caso, considerato lo spirito della norma, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

## 7. Contenuto della segnalazione

Funzione principale della segnalazione è quella di portare all'attenzione dei destinatari preposti, i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando in caso di effettivo rischio o illecito all'avviamento dei procedimenti disciplinari.

Il whistleblower deve quindi fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione va prodotta utilizzando l'apposito Modulo MOG-PR1 n.01 "*Segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs.165/2001*", reperibile sul sito web aziendale, nella sezione "Società Trasparente/Disposizioni Generali/Atti Generali".

In esso devono essere riportati i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- soggetti a cui è già inoltrata la segnalazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- motivazione della condotta illecita.
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- liberatoria ai fini della privacy;

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

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

## 8. Responsabilità del segnalante

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

In tali casi, la Società si riserva di valutare la possibilità di avviare azioni disciplinari verso il responsabile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, 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.

## 9. Forme di tutela del segnalante.

Come ricordato nel PNA, la disposizione pone tre norme:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- la previsione che la segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti

della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;

### ***9.1 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante***

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela la riservatezza del segnalante facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare nell'ambito del quale l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo consenso. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta anche in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento). Spetta al Responsabile dell'Unità Disciplina competente per i procedimenti disciplinari valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il Responsabile dell'Ufficio Disciplina, che viene a conoscenza del nominativo del segnalante solo quando il soggetto interessato chieda che sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa, deve adeguatamente motivare la scelta ai sensi della legge n. 241/1990 e s. m.

Gravano sul Responsabile dell'Unità Disciplina competente per i procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti coloro che ricevono la segnalazione.

### ***9.2 La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e sottrazione della segnalazione al diritto di accesso documentale***

La segnalazione del segnalante è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 eseguenti della L 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) della L 241/90.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

### ***9.3 Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.***

La normativa in materia (art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 51 della l. 190/2012) prevede che, il pubblico dipendente/segnalante che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, o all'ANAC, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite 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 ad eccezione dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione.

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/segnalante 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 RPC. Quest'ultimo, assicurando l'anonimato del segnalante, valuta, la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto o:
  - a) al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione;
  - b) all'AU o al DIGE della Società, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente o un Responsabile delle Unità in staff agli stessi;
  - c) all'Unità Disciplina e, a seconda dei casi, ai soggetti individuati ai punti precedenti a) e b). L'Unità Disciplina, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
  - d) all'Unità contenzioso del lavoro e/o all'Unità Affari Legali e, a seconda dei casi, ai soggetti individuati ai punti precedenti a) e b). L'Unità contenzioso e l'Unità Affari Legali del lavoro valutano la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
  - e) all'Ispettorato della funzione pubblica. L'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'Azienda/Società. L'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal RPC;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al CUG (allorquando costituito). Il presidente del CUG deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente/segnalante che ha operato la discriminazione e dell'Azienda/Società per ottenere o:
  - un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
  - il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

## 10. Destinatari e modalità della segnalazione

Il comma 1 dell'art. 54 bis del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001<sup>2</sup>, indica che, qualora il segnalante non

<sup>2</sup> Comma 1 dell'art. 54 bis del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti): "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".

effettui una denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'A.N.AC., «riferisca al proprio superiore gerarchico». Ad avviso dell'ANAC (cfr. Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015), *“nell'interpretare il disposto normativo si deve tener conto anzitutto del fatto che, a livello amministrativo, il sistema di prevenzione della corruzione disciplinato nella legge 190/2012 fa perno sul Responsabile della prevenzione della corruzione a cui è affidato il delicato e importante compito di proporre strumenti e misure per contrastare fenomeni corruttivi. Egli è, dunque, da considerare anche il soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione, pena, peraltro, l'attivazione di specifiche forme di responsabilità nei suoi confronti.*

*Occorre, in secondo luogo, tener conto che in amministrazioni con organizzazioni complesse gli uffici e i relativi livelli gerarchici sono molteplici con le conseguenti criticità organizzative nella realizzazione di un efficace sistema di tutela dell'identità dei segnalanti.*

*Avuto riguardo alla ratio della norma, al ruolo e alle responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione e alla necessità di non gravare le amministrazioni con eccessivi vincoli organizzativi, in attesa di un intervento legislativo in tal senso, l'A.N.A.C ritiene altamente auspicabile che le amministrazioni e gli enti prevedano che le segnalazioni vengano inviate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.”*

Peraltro occorre ricordare che il MOG adottato da ANM, di cui il PTPC di ANM ne costituisce parte integrante, prevede anche un canale di segnalazione, verso l'OdV, delle violazioni (c.d. whistleblowing) e di misure di tutela nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni che rientrano nell'ambito di competenza dell'ODV il cui ruolo ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001 è di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli previsti dal suddetto decreto e di curare il loro aggiornamento.

In considerazione di quanto innanzi esposto, al fine di evitare inutili ridondanze nei flussi di segnalazione o difficoltà del segnalante nell'identificare il soggetto cui inviare la comunicazione, ANM prevede che le suddette segnalazioni siano inoltrate al RPC. Sarà cura di quest'ultimo, operando una separazione tra i dati identificativi del segnalante ed il contenuto della segnalazione, trasmettere la stessa (priva dei dati del segnalante), all'OdV laddove essa rientri nella competenza di quest'ultimo, in modo che l'ODV da essa possa trarre utili informazioni ai fini dello svolgimento del proprio compito previsto dall'art. 6 dlgs 231/2001.

L'RPC è tenuto a garantire il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società. Tale documentazione viene protocollata ed archiviata in via riservata, custodita presso l'ufficio del RPC di ANM.

La segnalazione va predisposta, secondo le modalità richiamate al par.7, utilizzando l'apposito Modulo per la segnalazione delle condotte illecite, realizzato sulla base dell'analogo modello messo a disposizione dall'ANAC, reperibile nella sezione “Società Trasparente/Disposizioni Generali/Atti Generali”, del sito web istituzionale di ANM ([www.anm.it](http://www.anm.it)), ove è altresì pubblicata la presente procedura.

Il modulo prevede l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono compresi nell'oggetto della segnalazione. Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Risulta comunque indispensabile che la segnalazione presentata dal segnalante sia circostanziata e riguardi fatti riscontrabili. E', altresì, necessario che contenga tutte le informazioni e i dati per individuare

inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Si ribadisce quanto innanzi già precisato, vale a dire la distinzione tra segnalazione di illecito e obbligo di denuncia ai sensi degli articoli art. 331 e 347 c.p.p. (obbligo che fa capo ai dipendenti nella loro qualità di pubblico ufficiale e/o incaricato di pubblico servizio nonché a quelli con qualifica di ufficiali di polizia giudiziaria non per le sole fattispecie di corruzione ma per tutte i reati perseguibili d'ufficio) con la conseguenza che l'invio della segnalazione non esonera il segnalante dall'obbligo giuridico, penalmente sanzionato (articolo 361 e 362 c.p.), di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Il segnalante non dovrà utilizzare questo istituto per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, colleghi o contro la Società, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici (es.: Amministrazione del Personale, ecc.).

La segnalazione deve essere indirizzata al RPC di ANM utilizzando una delle seguenti modalità:

- Mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica: [segnalazione.illeciti@anm](mailto:segnalazione.illeciti@anm), ad accesso esclusivo da parte del Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione;
- In forma cartacea ed anonima a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In tal caso il modulo dovrà essere inviata a:
  - Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione di ANM Spa, P.zza G. Marino, n. 1, 80125 Napoli;

Per garantire la riservatezza del segnalante è necessario che il modulo venga inserito in una busta chiusa recante all'esterno, la dicitura "Riservata al Responsabile della Trasparenza ed Anticorruzione di ANM SpA". Tale busta dovrà a sua volta essere contenuta nella busta d'inoltrato.

Le segnalazioni eventualmente ricevute da qualsiasi altro soggetto, diverso dal suddetto destinatario, devono essere tempestivamente inoltrate, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPC. Tutti coloro che ricevono la segnalazione o sono coinvolti nella sua gestione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPC e/o un dipendente facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, il dipendente/segnalante potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC nelle modalità definite nel paragrafo 4.2 del testo della Determinazione ANAC n. 6/2015.

## **11. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione e successivi adempimenti**

Il RPC all'atto del ricevimento della segnalazione, la registra con un numero progressivo annuale, che costituirà il codice di identificazione. Compito del RPC è anche quello di verificare preliminarmente il contenuto della segnalazione, accertando, in particolare che la stessa risulti circostanziata e contenente gli elementi individuati nel Modulo MOG-PR1 n.01 "*Segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs.165/2001*".

Successivamente la segnalazione, priva dei dati identificativi del segnalante, ed identificata dal suddetto codice, verrà trasmessa dal RPC all'Organismo di Vigilanza che ne prenderà atto, rispettivamente al

proprio ambito di competenza e ai fini dei compiti ad esso assegnati dall'art. 6 DLGS 231/2001.

Contestualmente, il RPC procede ad una sommaria e preliminare indagine finalizzata ad acquisire eventuali ulteriori elementi utili da un lato al fine di addivenire ad una piena conoscenza dei fatti segnalati, dall'altro a consentire un primo riscontro circa la sussistenza dei fatti stessi e a supporto della fondatezza dei medesimi. A tal fine mette in atto qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante, e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Il RPC terrà traccia di tali incontri, i cui rilevi saranno debitamente conservati presso l'ufficio del RPC in armadi dotati dei necessari presidi a tutela dell'identità del segnalante. Tale attività di verifica dovrà avviarsi e completarsi entro 90 giorni dall'invio della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 15 giorni.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il RPC potrà essere supportato nell'attività di verifica delle segnalazioni, dai Responsabili delle Aree Aziendali competenti, se non direttamente interessati dalla segnalazione (l'insieme delle persone di supporto viene identificato come "gruppo di lavoro multidisciplinare"). Di tale gruppo di lavoro non possono far parte i componenti dell'Unità Disciplina in quanto l'assenza nella norma di riferimenti al predetto ufficio va interpretata come volta a valorizzare il ruolo di terzietà dello stesso nell'ambito dell'eventuale successiva attività di valutazione dei fatti segnalati. Tale gruppo di lavoro dovrà operare nel rispetto di tutte le prescrizioni della presente procedura ovvero della normativa anche regolamentare vigente

La Società provvederà, in relazione a tali segnalazione, ad adottare le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante;
- separare, all'atto del ricevimento della segnalazione, 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 come previsto dall'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Così come precisato nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'ANAC, *"Ai fini della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la gestione delle segnalazioni realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche è largamente preferibile a modalità di acquisizione e gestione delle segnalazioni che comportino la presenza fisica del segnalante; è in ogni caso necessario che il sistema informatico di supporto sia realizzato in maniera tale da garantire adeguate misure di sicurezza delle informazioni"*.

Attesa la complessa realizzazione di tutto quanto sopra, l'ANAC, al fine di agevolare le P.A. (ivi inclusi gli enti di diritto privato in controllo pubblico) che ne faranno richiesta, ha rappresentato l'intenzione di dotarsi di un modello gestionale informatizzato (software e la relativa documentazione) che metterà a disposizione, in riuso gratuito a chiunque ne farà richiesta.

ANM ha intenzione di chiedere, non appena disponibile, il riuso gratuito del sopracitato software e della relativa documentazione al fine di ridefinire le modalità di segnalazione degli illeciti.

Nelle more, le segnalazioni devono essere inviate compilando l'apposito modulo, avendo cura, nella parte relativa alla rappresentazione del fatto, di espungere qualunque informazione che consenta di risalire

all'identità del segnalante. Sarà possibile, comunque, allegare i documenti ritenuti di interesse anche ai fini delle opportune verifiche della Società in merito alle vicende segnalate

Il RPC, eventualmente con i componenti designati del gruppo di lavoro, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In tal caso ne darà comunque notizia al segnalante. Qualora quest'ultimo, trascorsi 15gg dalla ricezione di tale comunicazione, non produca ulteriori elementi a supporto della segnalazione effettuata, la stessa, con i dati identificativi del segnalante, corredata dalle suddette valutazioni, sarà trasmessa dal RPC all'Amministratore Unico ed al Direttore Generale per valutare eventuali azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPC, valuta, a chi inoltrare la segnalazione, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, tra i seguenti soggetti:

- a) il Dirigente delle strutture cui è ascrivibile il fatto o l'AU o il DIGE, nel caso di fatti ascrivibili alle loro unità in staff, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- b) l'Unità Disciplina per le eventuali sanzioni a carico dei dipendenti interessati;
- c) l'Autorità giudiziaria; la Corte dei conti; l'ANAC;
- d) il DPF;
- e) il Vertice societario, per le ulteriori eventuali azioni che si rendessero necessarie a tutela dell'Azienda;

in caso di azioni discriminatorie:

- f) al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione;
- g) all'AU o al DIGE della Società, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente o un Responsabile delle Unità in staff agli stessi;
- h) all'Unità Disciplina ed, a seconda dei casi, ai soggetti individuati ai precedenti punti f) e g). L'Unità Disciplina, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione o l'archiviazione della segnalazione;
- f) all'Unità contenzioso del lavoro e/o all'Unità Affari Legali e, a seconda dei casi, ai soggetti individuati ai punti precedenti f) e g). L'Unità contenzioso e l'Unità Affari Legali del lavoro valutano la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
- i) all'Ispettorato della funzione pubblica. L'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

I soggetti destinatari di cui ai punti a), b), e), f), g), h), i) dovranno avviare apposita istruttoria da concludere entro il termine massimo di gg.30 dalla ricezione degli atti, da concludere, con specifica motivazione, con le azioni innanzi definite di propria competenza.

Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 120 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulta particolarmente complesso.

Dell'esito dell'istruttoria dovrà essere tempestivamente informato l'OdV ed il RPC. Quest'ultimo, a



conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informerà il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

L'OdV ed il RPC predispongono annualmente, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, un report sintetico del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento da riportare all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi L'AU o il DIGE o i componenti degli organi di controllo, l'istruttoria dovrà essere svolta dal RPC in accordo con l'OdV.

Allorquando l'istruttoria riguardi invece i componenti dell'OdV, la stessa sarà rispettivamente svolta dal RPC.

L'identità del segnalante deve essere tutelata in tutte le fasi della procedura innanzi descritta, pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Ciò significa, come precisato da ANAC, che nei suindicati casi il RPC, deve trasmettere le segnalazioni ai soggetti interni alla Società, così come innanzi individuati, prive di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante. Nei casi di segnalazione trasmessa ad Organi/Enti esterni, la segnalazione dovrà essere completa anche dei dati del segnalante, ma dovrà essere specificato che il segnalante gode della tutela rafforzata della riservatezza di cui all'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001.

Chiunque riceva le segnalazioni in argomento è tenuto all'obbligo di massima riservatezza sulle fonti e sui contenuti della segnalazione. Il superiore gerarchico e il responsabile d'area potranno riferire solo al RPC, nel rispetto delle vigenti disposizioni a tutela della privacy e della riservatezza, con specifico riferimento ai soggetti che abbiano effettuato la segnalazione. Ogni violazione del predetto obbligo di riservatezza costituisce grave illecito disciplinare per violazione di doveri d'ufficio.

I dipendenti, i collaboratori e i componenti degli organi sociali della Società sono sensibilizzati in merito alla gravità della eventuale divulgazione delle azioni illecite e periodicamente sono aggiornati circa i propri diritti ad essere tutelati in caso di denuncia, in occasione delle iniziative formative legate alla Prevenzione della corruzione.