

**PROCEDURA PER LA GESTIONE
DELLA SEGNALAZIONE DI ILLECITI**

1. FONTE NORMATIVA

La normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i.) ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, stabilendo che chi, in buona fede, denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o 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. Tale strumento è previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto appunto dalla legge n. 190/2012, successivamente modificato dal d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che titola "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (whistleblower) e da ultimo modificato dalla legge n.179 del 30 novembre 2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

La segnalazione (cd. *whistleblowing*) è, pertanto, un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante o *whistleblower* contribuisce all'emersione di comportamenti illeciti.

2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo della presente procedura di Amos s.c.r.l. (di seguito "Società") è:

- a) di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di ritorsione nel rapporto di lavoro;
- b) di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, al destinatario e alle modalità di trasmissione della segnalazione, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento;
- c) di regolamentare il processo di gestione della segnalazione da parte del destinatario della segnalazione stessa.

3. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Il termine whistleblower identifica:

- il dipendente della Società che riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- il lavoratore e il collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi alla Società e che realizzano opere in favore della Società.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione del *whistleblower* ha ad oggetto:

- a) condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o del rapporto di fornitura con la Società;
- b) violazioni del Codice etico di comportamento;
- c) violazioni del modello organizzativo di cui al D. Lgs.231/01;
- d) la commissione di reati previsti dal D. Lgs.231/01.

Non sono prese in considerazione, ai fini della normativa in argomento, segnalazioni che abbiano ad oggetto situazioni diverse da quelle sopra descritte e, tra le altre, segnalazioni riguardanti situazioni

di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione descritta nel precedente articolo 4 deve avere ad oggetto fatti precisi e concordanti, riscontrati direttamente dal segnalante, al fine di consentire al destinatario della segnalazione di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- 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 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;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

6. SEGNALAZIONE ANONIMA

La segnalazione anonima, ossia priva di elementi che consentano di identificare il suo autore, non viene presa in considerazione, anche se il contenuto della stessa risulti dettagliato e circostanziato.

7. IL SOGGETTO DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

I soggetti destinatari della segnalazione sono il RPCT e l'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV").

La gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di comportamento e la commissione di reati è posta in capo all'Organismo di Vigilanza.

La gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite di natura diversa da quelle di competenza dell'OdV è posta in capo al RPCT.

8. MODALITA' DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere inoltrate:

- mediante il servizio postale, con busta chiusa, e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata al RPCT e all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società;
- mediante accesso ad apposito sistema informatico, basato sulla cifratura all'origine della segnalazione, garantendone l'integrità e la non violabilità del contenuto e consentendone accesso al solo RPCT e all'Organismo di Vigilanza.

9. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Ricevuta la segnalazione, il destinatario della segnalazione competente per materia è tenuto ad annotare la segnalazione ricevuta su un apposito documento (in formato cartaceo o elettronico).

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate esclusivamente al destinatario della segnalazione, che vi provvede nel rispetto dei principi

d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il destinatario della segnalazione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Il destinatario della segnalazione provvede alla verbalizzazione delle attività di verifica condotte. Tale documentazione verrà conservata a cura del destinatario della segnalazione in luogo sicuro.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti infondata il destinatario della segnalazione procederà all'archiviazione motivando per iscritto la ragione della sua decisione.

Qualora, all'esito delle verifiche condotte la segnalazione risulti fondata, il destinatario della segnalazione provvederà nell'ordine a:

- a) comunicare al responsabile dell'unità organizzativa dell'autore della violazione accertata l'esito dell'accertamento per i provvedimenti di competenza;
- b) comunicare al Direttore Generale l'esito dell'accertamento per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, ove ne sussistano i presupposti;
- c) comunicare all'organo amministrativo l'esito dell'accertamento per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.).

Il destinatario della segnalazione informerà il segnalante in merito all'esito della segnalazione.

10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare 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.

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

11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

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

In particolare, le tutele di cui al precedente capitolo 10 della presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.

E' ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

12. DIVIETO DI COMPORAMENTI DISCRIMINATORI

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. I dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscono al proprio superiore gerarchico di condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

La Società tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata al RPCT e all'OdV.

13. INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

La Società intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della procedura tramite iniziative di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.