

PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE E LA GESTIONE

DELLA SEGNALEZIONE DI VIOLAZIONI

Amos supporta e incoraggia le segnalazioni di violazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un fondato sospetto che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione.

Per la gestione delle segnalazioni, Amos intende adottare una specifica procedura (cosiddetta procedura "whistleblowing") che tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere ed applicare ove opportuno.

1. FONTE NORMATIVA

La normativa in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e/o delle disposizioni normative nazionali ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, stabilendo misure di protezione

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 FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Scopo della presente procedura dell'Ente è:

- a) garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di ritorsione nel rapporto di lavoro;
- b) 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) 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;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività alla Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, che prestano la propria attività alla Società;
- gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza nella Società.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione del whistleblower ha ad oggetto:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3,4,5 e 6 dell'art.2, comma 1, del D. Lgs.24/2023;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazione dei modelli di organizzazione e gestione che non rientrano nei numeri 3,4,5, e 6 dell'art.2, comma 1, del D. Lgs.24/2023;
- c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto relativamente 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, dei mangimi e della 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.
- d) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art 325 TFUE);

e) atti e omissioni riguardanti (art 26, par 2 TFUE) la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di:

- concorrenza;
- aiuti di Stato;
- imposte sulle società.

f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto e la finalità delle disposizioni UE di cui ai punti 3, 4 e 5 dell'art.2, comma 1, del D. Lgs.231/01.

Non sono prese in considerazione, ai fini della normativa in argomento, segnalazioni che abbiano ad oggetto contesti diversi da quelli sopra descritti 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, alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali, alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale (art. 1, comma II del D. Lgs n. 24/2023).

5. 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.

6. IL SOGGETTO DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto destinatario della segnalazione è il RPCT.

Lo stesso coinvolgerà l'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV") nella gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di comportamento e la commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/01, sempre garantendo la riservatezza del segnalante.

7. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. N. 24/2023 le segnalazioni possono essere inoltrate:

- mediante il servizio postale, con busta chiusa, e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata al RPCT presso la sede della Società;

- mediante accesso ad apposito sistema informatico interno, basato sulla cifratura all'origine della segnalazione, garantendone l'integrità e la non violabilità del contenuto e consentendone accesso al solo RPCT.

- mediante sistema apposito di messaggistica vocale o attraverso linee telefoniche, garantendone l'integrità e la non violabilità del contenuto e consentendone accesso al solo RCPT;

- mediante colloquio diretto con il RCPT, previa richiesta della persona segnalante.

La gestione del canale di segnalazione verrà effettuata direttamente dal RCPT e l'ufficio rilascerà avviso di ricevimento della segnalazione nei termini fissati dal D. Lgs. 24/2023.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RCPT verrà trasmessa allo stesso entro il termine di 7 giorni e verrà comunicata alla persona segnalante.

Unicamente nei casi previsti dall'art. 6 della medesima fonte normativa la segnalazione potrà essere effettuata esternamente mediante accesso ad apposito canale attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

8. ATTIVITÀ 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.

9. 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 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 persona segnalante non può subire alcuna ritorsione (capitolo 13 della presente procedura).

Al segnalante verranno fornite, come misure di sostegno, informazioni, assistenza e consulenze, a titolo gratuito, sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni (art. 18 e ss del D. Lgs. n. 24/2023).

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

Le misure di protezione si applicano anche ai facilitatori, ai familiari entro il quarto grado o conoscenti del segnalante che siano del medesimo contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante e agli enti di proprietà della persona segnalante.

10. 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 9 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.

11. DIVIETO DI COMPORTAMENTI 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 riferiscano 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 è 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 delle 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.

12. TUTELA DEL SEGNALATO

La Società richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

Il segnalato non può essere sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

La Società è, pertanto, tenuta ad avere cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato e ciò al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

I dati relativi ai soggetti segnalati sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il titolare del trattamento adotta cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno,

ma anche all'interno dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati, anche mediante una corretta configurazione dei sistemi di protocollo informatico.

Il segnalato può essere sentito, ovvero, su richiesta, è sentito, anche mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

La tutela indicata nel presente paragrafo si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del nominativo del soggetto segnalato (a titolo esemplificativo e non esaustivo richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

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.

14. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Ai sensi dell'art.14 del D. Lgs. n. 24/2023 la documentazione relativa alle segnalazioni è conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla comunicazione dell'esito della procedura nel rispetto del combinato disposto dall'art. 5, paragrafo I, lettere e) del Regolamento n. 2016/679 e dall'art. 3, comma 1, lettera e) del D. Lgs. n. 51/2018.

Nei casi in cui la segnalazione sia effettuata oralmente, la stessa verrà, con il consenso della persona segnalante, documentata a cura dell'ufficio. Il segnalante potrà verificare, rettificare e confermare mediante la propria sottoscrizione la segnalazione effettuata.

15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione sono effettuati dai soggetti di cui al capitolo 7, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli art. 5 e 25 del regolamento della Unione Europea n. 2016/679 e agli art. 3 e 16 del d. lgs. n. 51 del 2018.

La società adotta misure appropriate di tutela dei diritti e delle libertà degli interessati e fornisce ai sensi degli art. 13 e 14 del regolamento (UE) n. 2016/679 informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte.