



REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

INDICE:

1) PREMESSA	pag. 3
2) DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E DESTINATARI DEL PRESENTE REGOLAMENTO.	pag. 3
3) IL CONTENUTO E LE MODALITA' DI INVIO DELLA SEGNALAZIONE	pag. 3
4) SEGNALAZIONI ANONIME	pag. 4
5) VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE	pag. 4
6) FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	pag. 4
7) RESPONSABILITÀ	pag. 4
8) COSA E' POSSIBILE SEGNALARE	pag. 5

REGOLAMENTO AZIENDALE PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

1) PREMessa

Il presente Regolamento disciplina le modalità di segnalazione delle condotte illecite in ambito aziendale e si annovera tra le attività a carattere generale di prevenzione dei fenomeni corruttivi previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza in linea, pertanto, con quanto previsto dalla L. 190/12 e dalla L. 179/17 che prevedono delle forme di tutela del dipendente pubblico (ivi compreso il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c.) che segnala illeciti .

2) DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING-OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E DESTINATARI DEL PRESENTE REGOLAMENTO.

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente e/o al collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi in favore della società che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. I destinatari sono, pertanto:

- 1) **DIPENDENTI:** i soggetti che intrattengono con la SOCIETÀ un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);
- 2) **COLLABORATORI:** i soggetti che intrattengono con la SOCIETÀ: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che prestano opere a favore della società ASM.

3) IL CONTENUTO E LE MODALITÀ DI INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione. A tale scopo, la segnalazione deve contenere gli elementi di seguito indicati:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute ;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute ;
- 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.

In conformità all'art. 2 della L. 179/2017 la Società ha definito una procedura idonea a tutelare l'identità del segnalante.

La segnalazione deve essere inviata mediante la compilazione di un modulo in formato cartaceo disponibile sul sito istituzionale nell'area "Società Trasparente" sotto sezione "altri contenuti".

La prima parte di tale modulo reca i Dati del segnalante che dovranno essere inseriti in una prima busta insieme al proprio documento di identità. Tale busta chiusa e sigillata dovrà essere inserita in

una seconda busta insieme alla seconda parte del modulo dove saranno riportati i Dati e informazioni di segnalazione di condotta illecita.

Il formato cartaceo sarà inviato tramite il servizio postale al seguente indirizzo: "ASM Rieti S.p.A., via Donatori di sangue 7 – 02100 Rieti", scrivendo sulla busta "alla c. a. del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" con la dicitura " Riservata Personale".

4) SEGNALAZIONI ANONIME

La tutela dell'anonimato, prevista dalla L. 190/2012, non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. Il RPCT prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

5) VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione delle attività di verifica ed analisi sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna e con l'eventuale coinvolgimento di tutte le strutture aziendali ritenute necessarie, nonché dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01.

6) FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge l'identità del whistleblower viene protetta. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di Accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. , nonché all'Accesso Privacy di cui all'art. 15 del GDPR secondo quanto disposto dall'art. 2 undecies del D.Lgs 101/2018. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed 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. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

7) RESPONSABILITÀ

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione illegittima. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del diritto, 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.

8) COSA E' POSSIBILE SEGNALARE

Sono considerate rilevanti tutte le segnalazioni relative a comportamenti, rischi, reati, irregolarità a danno di persone fisiche, giuridiche o dell'interesse pubblico.

Poiché non esiste un elenco tassativo ed univoco di illeciti che costituiscono l'oggetto di una segnalazione, questa può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano:

- Penalmente rilevanti;
- Poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'ente;
- Suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- Pregiudizievoli per gli utenti dell'ente per i dipendenti e altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente.

Il whistleblowing non riguarda lamentele di carattere personale, rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o che investano la sfera dei rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza del Servizio Personale.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il segnalante sia venuto direttamente o indirettamente a conoscenza, anche casualmente, in ragione del rapporto di lavoro e del ruolo rivestito.

Le segnalazioni fondate sul sospetto o sul pettegolezzo non possono invece essere considerate meritevoli di tutela in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione ed evitare al contempo che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Resta infine fermo il requisito della veridicità dei fatti a tutela del denunciato.

A titolo esemplificativo, riportiamo di seguito un elenco delle diverse tipologie di illeciti che è possibile selezionare al momento in cui viene generata una segnalazione:

- Violazioni del Modello 231
- Violazioni del Codice Etico
- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffa, Corruzione, Concussione, ecc.)
- Reati societari (False comunicazioni sociali, Corruzione tra privati, ecc.)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio
- Reati ambientali
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Cattiva amministrazione

- Appropriazione indebita
- Frode e Furto di beni di proprietà della Società
- Irregolarità amministrative
- False dichiarazioni
- Appalti illegittimi
- Altro