

**TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. “WHISTLEBLOWER”) E PROCEDURA INERENTE ALLA TUTELA DEI SEGNALANTI EVENTUALI CONDOTTE ILLECITE CONOSCIUTE NELL’AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (CD. “WHISTLEBLOWING”).**

Sin dall’anno 2015, al fine agevolare le segnalazioni di comportamenti ascrivibili a fenomeni corruttivi nell’accezione descritta nel Piano, è stato predisposto un modello per la segnalazione delle condotte illecite (allegato sub 2 al presente Piano) ed è stata introdotta una specifica procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti (*cd whistleblower*) di cui viene a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro, garantendone con opportune misure la riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

La predetta norma richiede, in particolare il rispetto:

- della tutela dell’anonimato;
- del divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- della previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del citato art. 54 bis in caso di necessità di disvelare l’identità del denunciante,

e, pertanto, la citata procedura è stata improntata al rispetto di quanto sopra.

In considerazione della rilevanza che riveste l’istituto di che trattasi nell’ambito delle misure di prevenzione della corruzione, la citata procedura è stata redatta tenendo conto delle indicazioni di cui alla determinazione dell’ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*” ed è stata perfezionata a far data dal triennio 2017-2019.

Successivamente all’entrata in vigore delle disposizioni della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017 e vigente dal 29 dicembre 2017) la procedura è stata rivisitata ed aggiornata nei termini di seguito indicati.

La procedura verrà, altresì, eventualmente aggiornata a seguito dell’emanazione delle “*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai*

*sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*" dell'ANAC tutt'oggi, a seguito di consultazione pubblica, non ancora adottate.

Si evidenzia, inoltre, che la Sogesid ha aderito al progetto "WhistleblowingPA" (promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali) ed ha attivato una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni in materia, anche ai fini della ricezione di segnalazioni più qualificate e della garanzia di standard di sicurezza più elevati sia in relazione all'identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni.

Preliminarmente, occorre che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia "in buona fede" e, pertanto, che sia effettuata nell'interesse dell'integrità dell'azienda: l'istituto è, infatti, finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità dei comportamenti dei soggetti pubblici e non deve, pertanto, essere utilizzato per esigenze e scopi individuali.

### **La procedura di segnalazione degli illeciti**

Nello specifico, la presente procedura identifica e definisce:

- il soggetto segnalante (cd. *whistleblower*);
- il contenuto delle segnalazioni;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria;
- la gestione delle segnalazioni;
- le responsabilità del *whistleblower*;
- gli obblighi del destinatario delle segnalazioni;
- la conservazione documentale.

#### **■ Il soggetto segnalante**

Si definisce soggetto segnalante chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per quanto attiene alla Società il riferimento è alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della stessa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti

precedentemente menzionati (dipendenti) ed ai soggetti che svolgono attività di collaborazione, anche per conto di terzi, a favore della Società.

### ■ **Contenuto delle segnalazioni**

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni che, ad avviso dell'ANAC (delibera 6/2015), comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo. A titolo meramente esemplificativo, la stessa Autorità, fa riferimento ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Le segnalazioni possono riguardare tra l'altro:

- condotte illecite rilevanti per le violazioni del Codice etico e di condotta;
- condotte illecite rilevanti per le violazioni del Modello ex art. D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.;
- condotte illecite ascrivibili a fenomeni corruttivi;
- misure per la prevenzione della corruzione adottate.

Le segnalazioni dovranno essere “*circostanziate*” ovvero:

- fondate su “*elementi di fatto precisi e concordanti*”: a tale proposito, può risultare utile il riferimento ai criteri di valutazione della prova indiziaria in sede penale. Al riguardo, la Corte di Cassazione ha più volte stabilito che sono “*precisi gli indizi (certi) non generici e non suscettibili di interpretazione diversa altrettanto verosimile, perciò, non equivoci. Concordanti sono quelli che non contrastano tra loro e, più ancora, con altri dati o elementi certi*”.
- riguardare condotte commesse o tentate di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione delle funzioni svolte*» in Sogesid e non

meramente riportate o riferite da altri soggetti: le predette condotte, pertanto, non potranno riguardare questioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Protezione dalle segnalazioni in “mala fede”: la Sogesid auspica che il personale, ad ogni livello, collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno e si impegna a disincentivare ed impedire atteggiamenti ingiuriosi, discriminatori o diffamatori tra i colleghi.

Pertanto, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in “mala fede”, censurando le condotte di cui sopra dandone adeguata informativa nei casi di accertata “mala fede”.

Le segnalazioni riguardanti doglianze di carattere personale, come ad esempio rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, non formano oggetto della presente procedura.

#### ■ **Le modalità di trasmissione delle segnalazioni**

Le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato e possono essere effettuate – con garanzia di anonimato- con le seguenti modalità:

- mediante l'utilizzo della piattaforma informatica, con garanzia di anonimato, disponibile al seguente link: <https://sogesid.whistleblowing.it/> condiviso, inoltre, sulla home page del sito istituzionale della Società, nella relativa sezione “*Società Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/Segnalazione condotte illecite (whistleblowing)*”.

Si evidenzia, al riguardo, che la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia internamente che esternamente alla Società. La tutela dell’anonimato è garantita in ogni circostanza. In tale caso nel momento dell’invio della segnalazione il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla

segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;

- mediante la compilazione del modello di cui all'Allegato 3 al presente Piano all'indirizzo e-mail dedicato [whistleblowing@sogesid.it](mailto:whistleblowing@sogesid.it) in uso esclusivo al RPCT;
- mediante la compilazione del modello di cui all'allegato 3 al presente Piano, da inviare in busta chiusa e sigillata con l'indicazione della dicitura "Riservato" al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, destinatario esclusivo, all'indirizzo di posta ordinaria Sogesid S.p.A. Via Calabria 35, 00187 - Roma

E' garantita la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia.

#### ■ **Il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria**

Il destinatario esclusivo delle segnalazioni di *whistleblowing* è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In conformità alle linee guida ANAC di cui alla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le segnalazioni anonime non sono considerate ai sensi della presente procedura come fattispecie di cui all'art. 54 – bis del d.lgs 165/2001 e s.m.i. e non sono trattate dal RPCT. Le predette segnalazioni anonime, che pure possono essere oggetto di considerazione, vengono trasmesse all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni.

Nella fase istruttoria il RPCT - anche in collaborazione con l'OdV, nel caso di segnalazioni anonime nonché con il RFCPC- verifica la fondatezza di ciascuna segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

#### ■ **La gestione della segnalazione**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza acquisita la segnalazione avvia, eventualmente con l'ausilio della Commissione di supporto una prima sommaria istruttoria comunicandone l'avvio al segnalante. Se indispensabile,

verranno chieste chiarimenti al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Successivamente alla valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT, in caso di evidente e manifesta infondatezza, archivia la segnalazione ovvero, ove la segnalazione risulti fondata, provvede, in relazione alla natura della stessa ed ai profili di illiceità riscontrati, a:

- comunicare l'esito dell'accertamento al Vertice Aziendale o al C.d.A per i provvedimenti di competenza per l'avvio dell'azione disciplinare informandone anche il superiore gerarchico dell'autore della violazione accertata;
- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- presentare denuncia alla Corte dei Conti;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC.

L'istruttoria è avviata tempestivamente e si conclude di norma entro 30 giorni dall'acquisizione della segnalazione, salvo siano necessarie motivate indagini che richiedano maggior tempo.

Dell'apertura, dell'eventuale protrarsi e dell'esito dell'istruttoria è informato il segnalante. In caso di segnalazione trasmessa mediante la piattaforma informatica ogni comunicazione verrà inviata all'interno della piattaforma medesima.

Qualora la segnalazione riguardi reati ex D. Lgs 231/01 e s.m.i. il RPCT informa dei fatti l'Organismo di Vigilanza il quale avvia la fase istruttoria d'intesa con il medesimo. E' garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione sia riferita a condotte illecite ascrivibili a fenomeni corruttivi nell'accezione descritta dalla norma UNI ISO 37001:2016 il RPCT informa dei fatti il Responsabile della Funzione di Conformità di Prevenzione della Corruzione ed avvia la fase istruttoria d'intesa con il medesimo. E' garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

In caso di ricezione di segnalazioni "anonime", quindi, dopo una valutazione preliminare l'indagine viene effettuata dall'O.d.V., in collaborazione con il RPCT e il RFCP ove occorra, che provvede a richiedere un'istruttoria interna alle strutture aziendali competenti in relazione all'area in cui si è verificata la violazione denunciata, richiedendo alle stesse un pronto riscontro sull'esito finale dell'indagine.

Successivamente alla ricezione del report da parte della struttura interna competente, l'O.d.V. provvede ad avviare la fase istruttoria e, all'esito della stessa, in caso ritenga fondata la segnalazione, provvede ad informare il RPCT e il RFCP ove occorra nonché il Vertice aziendale per gli adempimenti di competenza.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il lavoratore può inviare la propria segnalazione al Presidente ed Amministratore Delegato della Società. Questi effettua le sue valutazioni, eventualmente con l'ausilio di uno o più componenti della Commissione di supporto al citato Responsabile, e provvede, quindi, ad inoltrare la segnalazione, se ritenuta rilevante, all'ANAC o alla Corte dei Conti o all'Autorità Giudiziaria, in base ai profili di illiceità rinvenuti. La segnalazione ritenuta manifestamente infondata viene, invece, archiviata.

#### ■ **Responsabilità del whistleblower**

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

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente infondate 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.

#### ■ **Obblighi del destinatario della segnalazione**

Il RPCT garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni, e si riserva il diritto di segnalare al vertice aziendale o al C.d.A. l'adozione delle opportune azioni disciplinari contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere:

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

ovvero

- nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La riservatezza della segnalazione è garantita in ogni caso in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati ed, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento Europeo sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (cd. GDPR) n. 2016/679, nel D. Lgs. n. 101/2018, recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679*", nonché nel D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. nelle parti ancora vigenti, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative).

Il contenuto della segnalazione rimane riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa.

Ad eccezione dei casi in cui è configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante, qualora sia stato indicato nella segnalazione, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza l'espreso consenso del segnalante, che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

Con delibera n. 1033/2018, recante il "*Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*" l'ANAC ha disciplinato il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 54-bis, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Il RPCT vigila e promuove nel triennio di vigenza del presente Piano l'aggiornamento della presente procedura, per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle *best practice* emergenti, implementando miglioramenti nel caso in cui siano individuati gap o criticità.

Il RPCT cura, altresì, nell'ambito della formazione dei dipendenti e dei collaboratori l'acquisizione delle necessarie conoscenze in materia con riferimento, a titolo esemplificativo:

- a. ai tratti principali della nuova disciplina;
- b. all'apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti e del corretto uso dei canali informativi, integrato nel Modello;
- c. al funzionamento della procedura di segnalazione e dei canali attivati per l'invio della segnalazione, nonché delle modalità di accesso ai *tool* impiegati il funzionamento del sistema di segnalazione sopra indicato.

Nella relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 e s.m.i., viene reso conto, con modalità tali da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

#### ■ **Conservazione documentale**

I soggetti coinvolti nelle attività disciplinate dalla presente procedura assicurano, ciascuno per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

A tale scopo è garantita, la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.