

Regolamento per il dipendente che segnala illeciti

(Whistleblowing)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 15 marzo 2021

Responsabile per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione:

D.ssa Micaela Stancampiano

INDICE

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO	3
2. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE ..	4
3. MODALITA' PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI	4
4. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	5
5. SEGNALAZIONI ANONIME	5
6. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	5
7. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	6
8. DISPOSIZIONI FINALI.....	7
<i>Allegato 1) Modulo per la segnalazione di condotte illecite</i>	<i>8</i>

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

Con il presente Regolamento Acinservice S.r.l. disciplina, in conformità a quanto previsto dal Piano triennale per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione 2021-2023, il sistema di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale.

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 ha inserito una modifica nell'ambito del D.Lgs. 165/2001; con l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", introduce, anche in Italia, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito attraverso la tutela del segnalatore, meglio nota con il termine di matrice anglosassone "whistleblower" (letteralmente "colui che soffia nel fischietto"). In tal modo si recepisce nell'ordinamento italiano la tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, in conformità a quanto stabilito dalla normativa comunitaria.

In seguito, con la Legge 179/2017 recante "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", l'art. 54-bis viene modificato e stabilisce che "Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'[articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190](#), ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro 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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, 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".

Nella stessa norma è altresì previsto il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato); il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione); la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90 e s.m.i; l'estensione anche a società ed enti controllati da soggetti pubblici della tutela del dipendente che segnala condotte illecite.

Con la determina n. 06/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", -attualmente in fase di aggiornamento da parte della detta Autorità-, L'ANAC ha fornito ai soggetti tenuti all'applicazione della norma, le indicazioni in ordine alle misure da adottare a tutela della riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

Nel presente Regolamento vengono indicate le procedure da seguire per la segnalazione di illeciti da parte del dipendente e la gestione della stessa.

2. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale ma si estendono anche ai casi in cui un soggetto abusi del proprio potere per ottenere vantaggi privati, nonché ai casi in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, anche se ciò non assuma rilevanza penale (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni). Rientrano nella tutela, pertanto, anche le violazioni del Codice Etico, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e di altre disposizioni normative, fatti suscettibili di arrecare pregiudizio al patrimonio o all'immagine dell'Azienda o suscettibili di arrecare danno alla salute e alla sicurezza dei dipendenti e dell'Azienda.

Il dipendente che segnala illeciti deve essere in grado di fornire elementi circostanziati della situazione illecita pervenuta a sua conoscenza affinché il Responsabile della prevenzione e della trasparenza possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti.

Pertanto la segnalazione deve contenere, ove possibile, i seguenti elementi:

- ✓ identità del soggetto che effettua la segnalazione e posizione ricoperta in azienda;
- ✓ 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;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- ✓ quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- ✓ notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- ✓ informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Le segnalazioni possono provenire anche da parte di soggetti esterni quali ad esempio collaboratori, lavoratori di imprese fornitrici di Acinservice S.r.l.

3. MODALITA' PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Le segnalazioni devono essere comunicate secondo una delle seguenti modalità:

- compilando l'apposito "Modulo per la segnalazione di illeciti" scaricabile dal sito web, sezione Società trasparente, e inviandolo via email all'indirizzo di posta elettronica acinservice.prevenzione@gmail.com
- compilando l'apposito "Modulo per la segnalazione di illeciti" scaricabile dal sito web, sezione Società trasparente, e inviandolo a mezzo posta prioritaria ad ACINSERVICE S.r.l.

(Via Cristoforo Colombo n. 261 – 00147 Roma) e indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza con apposta sulla busta la dicitura “Riservata personale”.

La casella di posta elettronica dedicata è consultabile esclusivamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) e dalle unità di personale direttamente incaricate di tale compito dallo stesso RPCT.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il RPCT prende in esame le segnalazioni pervenute e, dopo aver effettuato ogni attività di propria competenza, ritenuta opportuna salvaguardando l'identità del segnalante, entro i trenta giorni successivi all'acquisizione della segnalazione procede nel seguente modo:

- se le segnalazioni risultano essere non sufficientemente circostanziate, o manifestamente infondate o hanno come oggetto fatti già processati o archiviati, procede alla loro archiviazione;
- se le segnalazioni risultano essere sufficientemente circostanziate e non vi si ravvisi una manifesta infondatezza del fatto, le inoltra, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ai soggetti terzi competenti, quali:
 - la Direzione del Personale per i profili di competenza;
 - l'Autorità Giudiziaria/Corte dei Conti/ Anac per i profili di competenza.

In ogni caso, il RPCT trasmette le segnalazioni al Presidente e al Direttore dell'Automobile Club Roma.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla società dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante e evidenziando che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

5. SEGNALAZIONI ANONIME

La normativa (art. 54 bis del d.lgs. 165/2001) disciplina esclusivamente segnalazioni effettuate da soggetti identificati; segnalazioni effettuate in forma anonima potranno essere prese in considerazione solo 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.). Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale. Tutte le segnalazioni, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, potranno essere inviate ad altre istituzioni (autorità giudiziaria, dipartimento della funzione pubblica, cortei dei conti, etc.).

6. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'identità del whistleblower non può essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere estratta unicamente dal RPCT. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del segnalante viene protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

Inoltre, in caso di procedimento disciplinare che dovesse derivare in seguito ad una segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata a chi irroga la sanzione disciplinare e al destinatario della stessa, solo con il consenso del segnalante e se la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa del destinatario della sanzione disciplinare.

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. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione; egli non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare agli organi/strutture competenti la segnalazione di quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza;

- può darne notizia al capo gerarchico del dipendente che ha operato la discriminazione, e/o al proprio capo gerarchico e/o alla Direzione del Personale, affinché valutino l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti opportuni;

7. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento 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 del regolamento, 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. Il dipendente non può effettuare segnalazioni sulla base di meri sospetti o voci.

8. DISPOSIZIONI FINALI

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

Il Presente Regolamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione; è pubblicato sul sito della Società www.acinservice.it ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Allegato 1) al Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità: “whistleblowing”

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e della Legge 179/2017 recante “*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*”

Via e-mail

**Al Responsabile per la Trasparenza e
Prevenzione della Corruzione di Acinservice S.r.l.**
acinservice.prevenzione@gmail.com

oppure racc. a.r.

**Al Responsabile per la Trasparenza e
Prevenzione della Corruzione di Acinservice S.r.l.**
Via Cristoforo Colombo n. 261 – 00147 Roma

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
	• DIPENDENTE
	• COLLABORATORE
RECAPITI PER ESSERE CONTATTATO	• Numero telefonico • e-mail • per posta all'indirizzo
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	• UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura) • ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)

<p>RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE</p> <p>O TENTATE SIANO 1:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • penalmente rilevanti; • poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; • suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Fondazione • suscettibili di arrecare un pregiudizio alla Immagine della Fondazione; • altro (specificare)
<p>DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)</p>	

AUTORE/I DEL FATTO ²	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO ³	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

¹ La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale.

² Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

³ Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Resta 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. Ai sensi della Legge 179/2017, nessuna tutela sarà prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave. 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.

Informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 679/2016 e del D.Lgs. 196/2003 modificato dal D.Lgs. 101/2018

Titolare del trattamento è Acinservice S.r.l.– Responsabile del trattamento è Acinservice S.r.l – Incaricato del trattamento, al quale rivolgersi per l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15-22 del Regolamento UE 679/2016 e del D.Lgs. 196/2003 modificato dal D.Lgs. 101/2018, è la Dott.ssa Micaela Stancampiano, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione. I dati forniti saranno trattati per le finalità previste dalla normativa anticorruzione in conformità alla L. 190/2012, al D.Lgs.165/2001, alla L. 179/2017 e dalle relative disposizioni di attuazione.