

REGOLAMENTO SEGNALAZIONE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

(approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13/02/2017)

| | |
|--|--------------|
| | Firma |
| Il Responsabile della prevenzione della corruzione | |

INDICE

| | |
|--|---|
| 1. Contesto normativo | 3 |
| 2. Scopo del documento | 4 |
| 3. Destinatari del documento | 4 |
| 4. Processo di segnalazione illeciti | 4 |
| 4.1 Contenuto della segnalazione | 4 |
| 4.2 Oggetto della segnalazione | 5 |
| 4.3 Verifica della fondatezza della segnalazione | 5 |
| 5. Tutela del whistleblower | 6 |
| 6. Responsabilità del whistleblower | 7 |
| 7. Trasmissione e gestione delle segnalazioni | 7 |
| 8. Ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione | 8 |
| 9. Segnalazione all'ANAC | 8 |

1. Contesto normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* (di seguito, legge 190/2012) ha recepito tali sollecitazioni, principalmente con riferimento all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione dell'art. 1, comma 51, prevedendo che: *«fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero 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»*.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), riconduce in primis espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge che, quindi, in primis, le amministrazioni pubbliche devono porre in essere ed attuare. Nello specifico, il Piano prevede che le pubbliche amministrazioni siano tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni. L'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) come intervento da realizzare con tempestività.

Nell'aprile 2015, l'ANAC ha emanato la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”* che fornisce specifiche indicazioni operative ai dipendenti nel caso in cui intendano segnalare illeciti di cui siano venuti a conoscenza nonché le misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza della loro identità.

Successivamente, la Determinazione n. 8 del giugno 2015 prevede espressamente che *«In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle previste nelle presenti Linee guida [Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015]»*.

Mobilità di Marca S.p.A. (di seguito: MOM S.p.A. o la Società) in quanto organismo di diritto privato in controllo pubblico, intende conformarsi alle prescrizioni di cui alla Determinazione n. 6 del 2015 nonché agli indirizzi previsti in tale ambito dal PNA.

2. Scopo del documento

Scopo del presente documento è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il dipendente (segnalante o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al dipendente tutti gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro.

Il presente documento intende quindi fornire al dipendente indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dal nostro ordinamento.

MOM S.p.A., con l'adozione del presente documento, intende:

- chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo.

Il presente Regolamento si applica esclusivamente alle segnalazioni pervenute dal dipendente che si identifica (c.d. segnalazioni nominative) e non trova quindi applicazione alle segnalazioni anonime.

3. Destinatari del documento

Il presente documento si applica ai dirigenti e dipendenti di MOM S.p.A., intendendo quest'ultimi non solo i dipendenti legati alla Società da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche i dipendenti con contratto a tempo determinato oppure coloro che hanno in essere con la Società un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgono uno stage formativo.

4. Processo di segnalazione illeciti

4.1 Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile della prevenzione della corruzione possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione e sottoposti alla sua attenzione.

Il whistleblower utilizza a tal fine il Modulo allegato al presente documento indicando le informazioni di seguito riportate:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto nell'ambito della Società;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4.2 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno di MOM S.p.A. o comunque relativi ad essa.

Non sono prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319-ter del codice penale), ma anche sia tutte le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati che i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali a causa dell'uso a fini privatistici delle funzioni attribuite (es. sprechi, nepotismo, demansionamenti, etc.).

4.3 Verifica della fondatezza della segnalazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal whistleblower nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Il Responsabile, al tal fine, può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il Responsabile della prevenzione della corruzione si impegna a tenere traccia di tali incontri, i cui rilevati sono debitamente conservati presso i suoi uffici in armadi dotati dei necessari presidi a tutela dell'identità del segnalante.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione provvede a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente e all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) trasmettere la segnalazione al Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto illecito per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato);
- c) inoltrare la segnalazione al Direttore Generale ed alla Funzione Personale e Organizzazione, Relazioni Industriali per i profili di responsabilità disciplinare;
- d) inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione trasmette la segnalazione ai soggetti interni alla Società, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve avere cura di evidenziare, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni alla Società, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

5. Tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

L'identità del whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione o al Direttore Generale il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) all'Amministratore Delegato, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società;
- c) alla Procura della Repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- d) all'Organismo di Vigilanza.

6. Responsabilità del whistleblower

Il presente Regolamento non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

In caso in cui pervengano al Responsabile della prevenzione della corruzione segnalazioni calunniose o diffamatorie, di tali fatti il segnalante deve risponderne in sede penale e civile.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui al presente Regolamento (es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.).

7. Trasmissione e gestione delle segnalazioni

La segnalazione deve essere inviata via mail (whistleblowing@mobilitadimarca.it) al Responsabile per la prevenzione della corruzione di MOM S.p.A., compilando il Modulo allegato al presente Regolamento (Allegato 1), che viene reso disponibile sul sito web della Società nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Altri Contenuti – Corruzione”, nonché nell’Area “Personale Web” di ciascun dipendente.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi direttamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, il dipendente può inviare la propria istanza all’ANAC.

Il Modulo di cui all’Allegato 1 deve essere debitamente compilato e sottoscritto in ogni sua parte ed inviato direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione. Resta fermo che la segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo di cui all’Allegato 1, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest’ultimo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione prende in carico la segnalazione e procede ad effettuare tutte le valutazioni del caso, ossia procede a valutare se la segnalazione sia completa di tutte le informazioni necessarie affinché dalla medesima si possa desumere il comportamento corruttivo e non si fondi su mere teorie, ma su fatti realmente accaduti.

Il Responsabile, qualora necessario per ricostruire i fatti oggetto della segnalazione, può richiedere al segnalante chiarimenti, adottando le necessarie cautele.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, ricevuta la segnalazione, deve:

- qualora la segnalazione risulti infondata, archiviare la segnalazione;
- qualora la segnalazione si fondi su elementi precisi e concordanti, inoltrare la segnalazione ai soggetti di cui al § 4.3 del presente Regolamento in base alle responsabilità di ciascuno e secondo quanto emerso dalla segnalazione.

La valutazione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione deve concludersi entro il termine massimo di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

La segnalazione, unitamente all’ulteriore documentazione prodotta a comprovare i fatti descritti, è archiviata a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione con modalità atte a garantirne la riservatezza.

8. Ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, qualora lo ritenga necessario, provvede ad organizzare di concerto con la Funzione Personale e Organizzazione, Relazioni Industriali incontri sul tema del “whistleblowing”, al fine di informare e sensibilizzare i dipendenti sugli aspetti principali di tale sistema e degli strumenti a loro disposizione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione 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 delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il presente Regolamento è pubblicato a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione sul sito web nella sezione “Amministrazione trasparente” – Altri Contenuti – Corruzione”.

9. Segnalazione all’ANAC

L’ANAC ai sensi dell’art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114 è divenuta competente a ricevere le segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

E’ perciò stato istituito un protocollo riservato dell’Autorità in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante. L’ANAC in tal modo assicura la riservatezza sull’identità del segnalante e svolge un’attività di vigilanza al fine di contribuire all’accertamento delle circostanze di fatto e all’individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni devono essere inviate al seguente indirizzo: whistleblowing@anticorruzione.it

Le segnalazioni che riguardano il Responsabile della prevenzione della corruzione devono essere inoltrate direttamente all’ANAC.

Allegato 1: Modulo segnalazioni condotte illecite
da inviare via mail a: whistleblowing@mobilitadimarca.it

| DATI DEL SEGNALANTE | |
|--|--|
| NOME E COGNOME | |
| QUALIFICA | |
| RUOLO | |
| UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA | |
| TELEFONO | |
| E-MAIL | |
| DATI/INFORMAZIONI CONDOTTA ILLECITA | |
| SOGGETTO CHE HA COMMESSO IL FATTO (Nome, Cognome, Qualifica) | |
| EVENTUALI ULTERIORI SOGGETTI COINVOLTI | |
| PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO | |
| DATA IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO | |
| LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO | |
| MODALITA' CON CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO | |
| EVENTUALI ULTERIORI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO (Nome, Cognome, Qualifica, Recapiti) | |
| AREA A CUI PUO' ESSERE RIFERITO IL FATTO | |
| SE ALTRO, SPECIFICARE | |
| DESCRIZIONE DELLA CONDOTTA ILLECITA | |

Data: _____

Firma: _____