



COGESI S.C.R.L.
consorzio gestori servizi idrici

CONSORZIO GESTORI SERVIZI IDRICI SCRL
Società Consortile

Procedura di Whistleblowing
Per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Obiettivo del documento

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. “*Whistleblowing*” nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione, come descritto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato da CO.GE.S.I. Srl per il triennio 2021 – 2023 (cfr. pag. 13 del PTPC).

Tipo documento	Normativa interna
Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> • Legge 179/2017 • Legge 190/2012 art. 1 co. 51 • D. Lgs. 165/2001 art. 54 bis • Determinazione ANAC n.6/15
Serie - numero - release	
Aggiornamento	31/03/2021
Unità operativa di riferimento	Compliance

Storico delle approvazioni

Edi.	Rev.	Approvazione	Data
1	0	Consiglio di Amministrazione	31/03/2021

Storia delle modifiche apportate al documento

Data modifica	Annotazioni	Autore

Indice

1.	PREMESSA	4
2.	SCOPO DELLA PROCEDURA (<i>Policy Whistleblowing</i>)	5
3.	LA SEGNALAZIONE (<i>WHISTLEBLOWING</i>)	5
3.1	Oggetto della segnalazione	5
3.2	Contenuto della segnalazione	6
4.	IL PORTALE	6
5.	TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE	7
5.1	Divieto di discriminazione nei confronti del <i>whistleblower</i>	7
5.2	Obblighi di riservatezza sull'identità del <i>whistleblower</i> e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione	7
5.3	Responsabilità del segnalante	8
6.	TUTELA DEL SEGNALATO	8
7.	MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	8
8.	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
8.1	Conservazione della documentazione.....	9
8.2	Aggiornamenti della <i>policy</i>	9

1. PREMESSA

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis¹, all'interno del Testo unico sul Pubblico Impiego (d.lgs. 165/2001), rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*. Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione, in tale ottica, è dunque un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

¹ 1. 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.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. 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 dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. 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.

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

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'invio e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo 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 di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

2. SCOPO DELLA PROCEDURA (*Policy Whistleblowing*)

Il presente documento si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, rimuovendo i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. A tale fine la *policy* ha l'obiettivo di fornire al *whistleblower* le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

3. LA SEGNALAZIONE (*WHISTLEBLOWING*)

Per "*whistleblowing*" si intende qualsiasi segnalazione, presentata a tutela dell'integrità della Società, di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate dalla Società Consortile o della disciplina esterna comunque applicabile a COGESI, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede ed essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.

Le questioni che debbono essere segnalate sono indicate all' art. 3.1 della presente procedura.

3.1 Oggetto della segnalazione

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

A titolo esemplificativo (e non esaustivo) la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento, del Codice Etico, del Modello 231 adottati da COGESI o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, collaboratori, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- che possano procurare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

È importante sottolineare che il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

3.2 Contenuto della segnalazione

Affinché gli uffici competenti procedano alle dovute verifiche ed approfondimenti concernenti la segnalazione, è necessario che quest'ultima sia corredata dei seguenti elementi utili al riscontro dei fatti:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (non obbligatoria);
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4. IL PORTALE

COGESI ha aderito al progetto *Whistleblowing PA di Transparency International Italia* e di *Whistleblowing Solutions*, adottando la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni. Tale procedura promuove il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione è fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione è ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;

- 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 dell'RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (*pc, tablet, smartphone*) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

COGESI mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori -a qualsiasi titolo- il portale Whistleblowing PA raggiungibile al seguente indirizzo web:
<https://cogesi.whistleblowing.it/#/>

5. TUTELA E RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

5.1 Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Ai sensi dell'art.54 bis co.1 T.U.P.I. il pubblico dipendente che “*denuncia la condotta illecita 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 [...]*”.

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 la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al CdA di COGESI.

5.2 Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Il comma 3 dello stesso articolo prescrive che “*l'identità del segnalante non possa essere rivelata*” con alcune eccezioni previste dalla norma:

- 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 sia opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- 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.

La segnalazione del *whistleblower* è inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. 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.

5.3 Responsabilità del segnalante

Il *whistleblower* incorre in responsabilità penale e disciplinare 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 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.

6. TUTELA DEL SEGNALATO

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

7. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

Dopo l'accesso al Portale tramite il *link* indicato, il segnalante sarà guidato nella compilazione di un questionario formato da domande aperte e/o chiuse che gli permetteranno di fornire gli elementi caratterizzanti la segnalazione (fatti, contesto temporale, dimensioni economiche, etc.). Al termine della compilazione del questionario il Portale chiederà al segnalante se intende o meno fornire la propria identità. In ogni caso il segnalante potrà fornire le proprie generalità in un secondo momento sempre attraverso il Portale. Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un codice identificativo univoco di 16 cifre (ricevuta) che servirà al segnalante per accedere, sempre tramite il Portale, alla propria segnalazione al fine di monitorarne lo stato di avanzamento, inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione, fornire le proprie generalità o rispondere ad eventuali domande di approfondimento. Il Portale permette, infatti, di instaurare un colloquio virtuale tra segnalante e ricevente assicurando, su volontà del segnalante, l'anonimato.

8. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni trasmesse mediante il Portale *Whistleblowing PA* vengono ricevute dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestite, eventualmente avvalendosi di quelle funzioni aziendali ritenute idonee a tale scopo. Un primo riscontro al segnalante viene rilasciato entro 30 giorni. Durante questo periodo il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione effettua una prima analisi preliminare della segnalazione al fine di verificarne la fondatezza e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante mediante comunicazione sul Portale. Qualora, a conclusione di questa prima fase, emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà archiviata con le relative motivazioni. Laddove, invece, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviato un procedimento interno finalizzato alla risoluzione del problema (es. rimozione delle debolezze di controllo rilevate, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di COGESI, avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato o del segnalante, etc...)

8.1 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, COGESI cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di 2 anni dalla chiusura della segnalazione. Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy GDPR adottata dalla Società.

8.2 Aggiornamenti della *policy*

La *policy* e il Portale saranno oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento nonché in funzione dell'operatività e della esperienza maturata.