



WHISTLEBLOWING POLICY

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE(MOG 231) E PIANO DI
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PPCT)
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 INTEGRATO AI
SENSI DELLA LEGGE 190/2012**

ALLEGATO O

Controllo del documento storico

<i>Revisioni</i>	<i>Data</i>	<i>Redatto:</i>	<i>Approvato:</i>
Prima emissione	16.12.2015	Responsabile Servizio Supporto Attività Istituzionali e Progetto 231 – RPCT	C.d.A. Delibera n. 149 del 16.12.2015

EMISSIONE E MODIFICHE			
<i>Revisioni</i>	<i>Data</i>	<i>Redatto:</i>	<i>Approvato:</i>
Rev. 01	29.01.2020	Responsabile Servizio Supporto Attività Istituzionali e Progetto 231- RPCT	CdA Delibera n. 12 del 29.01.2020
Rev. 02	30.06.2021	Responsabile Servizio Supporto Attività Istituzionali e Progetto 231- RPCT	CdA Delibera n. 78 del 30.06.2021

- WHISTLEBLOWING POLICY -

Indice:

Premessa

Art.1 - Definizioni

Art. 2 - Finalità del Regolamento

Art.3 - Soggetti che possono segnalare

Art.4 - Oggetto della segnalazione

Art.5 - Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

Art. 6 - Contenuto della segnalazione

Art.7 - Tempi della segnalazione

Art.8 - Le segnalazioni anonime

Art. 9 - Come segnalare

Art.10 - Gestione e verifica della segnalazione

Art.11 - Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Art. 12 - Anonimato del whistleblower

Art. 13 - Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Art. 14 - Tutela del whistleblower

Art. 15 - Obblighi del personale

Art. 16 - Diffusione e attuazione del Regolamento

Art. 17 - Disposizioni finali

Premessa

Con la L. 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

La normativa relativa alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, il c.d. *whistleblowing*, prevista dall'art. 54-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ha subito varie modifiche: la prima, introdotta appunto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012, è rimasta in vigore sino al 28 dicembre 2017; la seconda, decorrente dal 29 dicembre 2017, è stata introdotta con l'art. 1 della L. 30 novembre 2017, n. 179, 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"*. Nella versione più recente, l'art. 54-bis prevede che:

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'inoltro 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. È 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 discriminatorio 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."

La legislazione vigente prevede, quindi, che sia approntata una specifica tutela per la segnalazione di fatti illeciti da parte dei dipendenti delle amministrazioni.

L'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione), che con Determinazione n. 6 del 28/04/2015 ha emanato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ritiene che l'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione di cui alla legge 190/2012 sia da estendere anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché agli enti pubblici economici, i quali devono adottare misure di tutela analoghe a quelle previste per le amministrazioni controllanti e vigilanti.

Ciò in virtù di un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 1, comma 60, della predetta legge, contenuta nel documento "Applicazione degli obblighi di prevenzione della corruzione previsti dalla legge 190/2012 alle società controllate e partecipate dalle pubbliche amministrazioni" adottato congiuntamente dall'A.N.A.C. e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

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'A.N.A.C. ritiene quindi 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 citate Linee guida.

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 prevede delle sanzioni pecuniarie, applicabili direttamente dall'ANAC, che si articolano da 5.000 euro a 30.000 euro per l'adozione misure discriminatorie; da 10.000 euro a 50.000 euro per la mancanza procedure o presenza di procedure non conformi; da 10.000 euro a 50.000 euro per la mancata verifica delle segnalazioni.

La L. n. 179/2017, all'art. 2, ha inoltre introdotto, dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, i seguenti commi:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

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

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

La norma si occupa, negli enti che si dotano di modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, della regolamentazione del procedimento attraverso cui i soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), identificati nelle figure apicali, anche di fatto, e nelle persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza, possono effettuare la segnalazione circostanziata di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto succitato, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni al modello di organizzazione e gestione della Società e di valori e principi sanciti nel Codice Etico della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le due norme indicate, pur avendo uno scopo simile, si distinguono in particolare per vari aspetti, tra cui le fattispecie trattate (il primo riguarda gli illeciti in senso generico, il secondo solo gli illeciti ex D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del modello organizzativo), i soggetti destinatari della norma (i dipendenti pubblici, nella definizione fornita dal c. 2 dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, e i soggetti indicati dall'art. 5, co. 1 del D.Lgs. n. 231/2001) e i soggetti destinatari delle segnalazioni, (indicati al primo comma dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 6, c. 2-ter del D.Lgs. n. 231/2001), oltre all'ente.

Considerato quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di Romagna Acque – Società delle Fonti S.p.A. ha dunque deliberato di adottare il presente Regolamento al fine di chiarire oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione e di politica della trasparenza disciplinate dai propri Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, costantemente aggiornati e pubblicati sul sito internet istituzionale della Società al link “Società Trasparente”, nonché delle attività di prevenzione della commissione dei reati-presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

Art. 1

Definizioni

Ai fini del presente Regolamento, si definisce *whistleblower* il soggetto apicale e/o il dipendente che segnala irregolarità o illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza all’interno del proprio ambito lavorativo. La segnalazione è un comportamento positivo del soggetto segnalante, in quanto teso al buon andamento della Società, che è a capitale pubblico e svolge un’attività di pubblico interesse.

Le tutele del presente Regolamento si applicano anche nei confronti dei consulenti, dei collaboratori ad altro titolo, dei fornitori e dei clienti della Società, i cui rapporti non devono essere modificati in seguito alle segnalazioni di cui sopra.

Il *whistleblowing* è da considerarsi lo strumento di prevenzione e di supporto all’anticorruzione e alla prevenzione dei reati-presupposto all’interno della Società ex d.lgs. n. 231/2001, consistente nell’attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni provenienti dai soggetti che contribuiscono, a diverso titolo, all’attività sociale.

Per modello organizzativo si intende il sistema di regole e di protocolli, ad adesione volontaria, volto a prevenire la commissione dei reati-presupposto contemplati dallo stesso decreto da parte delle persone indicate dal c. 1 dell’art. 5 del D.Lgs. 231/2001. La Società è responsabile per i suddetti reati solo se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Ai fini dell’art. 54-bis, 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.

Art. 2

Finalità del Regolamento

La Società è impegnata a garantire una progressiva implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e della commissione dei reati-presupposto; più in generale, dell’illegalità e al rispetto del modello organizzativo. In tale ottica, il presente Regolamento è finalizzato a:

1. promuovere all’interno della Società la cultura della legalità, intendendo il *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la Società ed i suoi collaboratori
2. incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa
3. fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni

4. fornire ai soggetti che compiono segnalazioni idonee tutele rispetto a misure discriminatorie, dirette od indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

Art. 3

Soggetti che possono segnalare

Possono segnalare fatti o condotte illecite o altre irregolarità, anche attinenti alle procedure aziendali contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ex d. lgs. 231/2001, a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa: i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori di ogni genere (intendendosi anche i soggetti che operano su mandato o per conto della Società), i consulenti, i fornitori, i clienti e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno della Società o entrano in relazione con essa. L'art. 54-bis prevede che la disciplina del *whistleblowing*, indicata nello stesso, "*si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*"

Art. 4

Oggetto della segnalazione

Anche in applicazione di quanto stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, non esistendo allo stato attuale un'elencazione tassativa dei fatti illeciti/irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione, sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardino azioni/comportamenti e/o omissioni:

1. poste in essere in violazione delle norme che disciplinano i reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale
2. poste in essere in violazione dei codici di comportamento nazionale e/o aziendale o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare
3. poste in essere in violazione delle misure di prevenzione dei reati identificati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società
5. suscettibili di arrecare un pregiudizio d'immagine alla Società.

Le *condotte illecite* segnalate in modo circostanziato, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", dunque non soltanto quanto si è appreso in virtù delle proprie specifiche funzioni, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale. Le caratteristiche di "precisione" e "concordanza" che devono assistere la segnalazione, richiamano l'insuscettibilità di interpretazioni diverse, la non unicità e la conformità di indirizzo ed interpretazione.

Rientrano pure nell'ambito oggettivo di applicabilità della norma anche le "*violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società*", conosciute "*in ragione delle funzioni svolte*".

Art. 5

Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

La segnalazione non può avere ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con superiori gerarchici o i colleghi, per le quali – salve condotte penalmente rilevanti o comunque espressamente vietate dal Codice Etico aziendale – occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

Non sono, altresì, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose, e comunque lesive della dignità dei soggetti coinvolti nella segnalazione.

Art. 6

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile, quindi tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, delle responsabilità, nonché di tutti gli ulteriori elementi, anche documentali, nella disponibilità del segnalante. Quanto precede anche con riferimento alla determinazione economica dell'eventuale danno subito dalla Società, ove determinabile ancorché in via di approssimazione.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno della Società
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato conosciuto
- il nominativo/i di colui o coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati
- ogni documentazione utile alla verifica della segnalazione
- l'indicazione delle illegittimità gestionali originate da tali comportamenti o procedimenti
- l'indicazione della quantificazione degli eventuali danni economici subiti dalla Società ovvero, se tali danni non siano determinabili esattamente nel loro ammontare, i dati in base ai quali emerge l'esistenza degli stessi, benché ne sia incerta la quantificazione
- ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

Art. 7

Tempi della segnalazione

La segnalazione deve essere non solo completa ed esaustiva, ma anche tempestiva al fine di consentire un'immediata istruttoria da parte degli organi competenti della Società e l'adozione delle necessarie azioni preventive o correttive.

Art. 8

Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non sono consentite tramite lo strumento messo a disposizione e descritto all'art.9 del presente regolamento e, anche se recapitate con modalità diverse, di norma non vengono prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime pervenute alla Società e valutate per ulteriori verifiche, solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato ed abbia una parvenza di fondatezza.

Si raccomanda a tutti i destinatari del Regolamento la veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato. La presentazione di segnalazione false o non fondate, infatti, è

comportamento non solo riprovevole, ma anche lesivo dell'efficacia del *whistleblowing*, in quanto ne mina il buon funzionamento e la credibilità.

Art. 9

Come segnalare

Ogni segnalazione deve essere resa secondo la modalità di seguito riportata:

La piattaforma per la gestione del Whistleblowing, SEGNALAZIONI.NET, è lo strumento informatico messo a disposizione dei Segnalanti e del Responsabile del Whistleblowing, finalizzato a gestire le segnalazioni di illeciti o di violazioni relative al modello di organizzazione e gestione.

Per Segnalanti si intendono i dipendenti, i collaboratori o i dipendenti di società delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere a favore dell'Ente/Azienda, i componenti degli organi societari, i collaboratori, i clienti, i partner, i consulenti e, in generale, gli stakeholder della società, mentre per Responsabile si intende il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), l'Organismo di Vigilanza (ODV), ovvero coloro che gestiscono le segnalazioni.

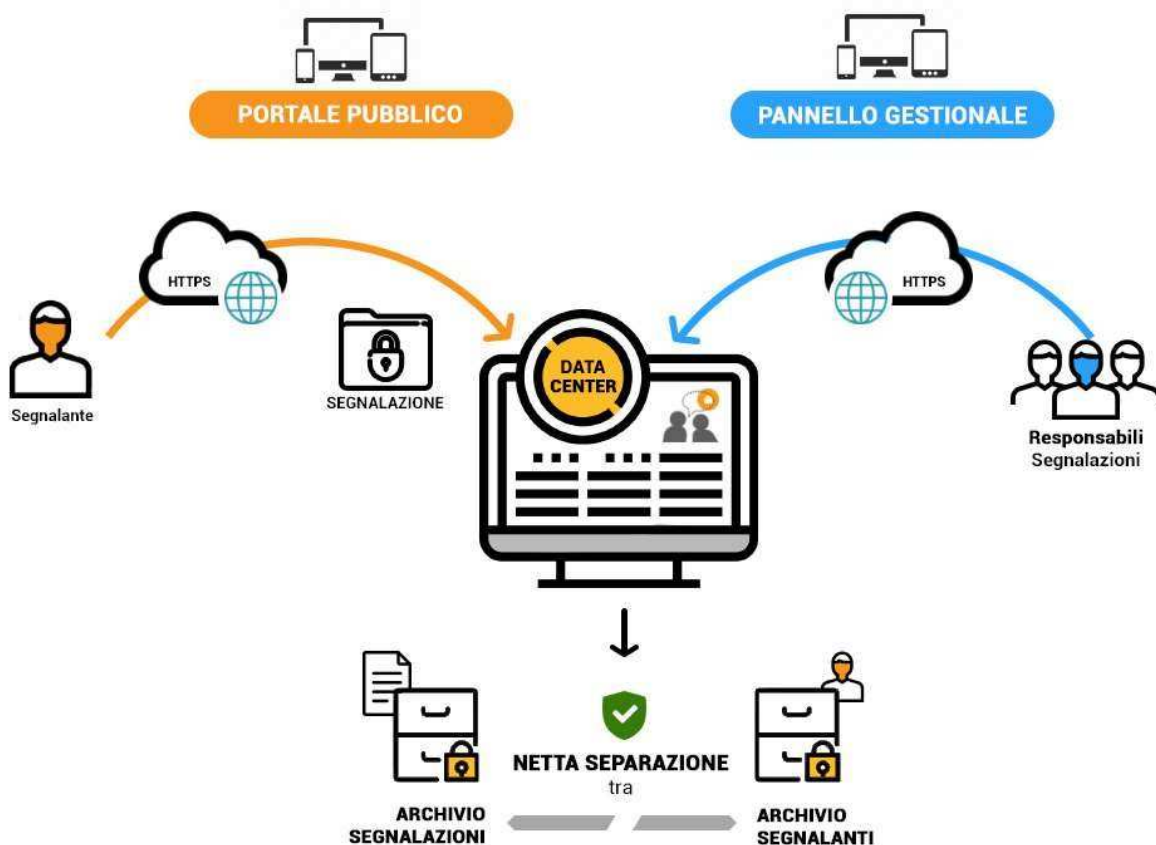
In linea con la normativa, Segnalazioni.net consente di regolamentare le procedure atte ad incentivare e proteggere le segnalazioni, permettendo la gestione di tutte le comunicazioni con la garanzia di estrema riservatezza.

Le figure coinvolte sono:

- Segnalante: è il soggetto con informazioni utili allo scopo che invia la segnalazione.
- Responsabile: è il soggetto che gestisce la segnalazione.
- Collaboratore: eventuale soggetto nominato dal Responsabile che supporta l'attività del Responsabile.

Dopo l'invio di una segnalazione il Responsabile può interagire con il Segnalante e richiedere ulteriori informazioni o documenti, tramite l'area messaggi sempre in maniera del tutto anonima. Tutte le comunicazioni successive alla segnalazione restano all'interno della piattaforma, archiviate in maniera criptata.

Il Responsabile gestisce la segnalazione in maniera "anonima" in quanto l'identità del segnalante non è indicata all'interno della segnalazione. Tuttavia, come previsto dalla normativa ha la possibilità di visualizzare l'identità del Segnalante tramite una procedura di sicurezza. Tale azione viene notificata al Segnalante, tramite un avviso all'interno della segnalazione.



GARANZIA DI RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

A tal fine la Società ha predisposto, all'interno del proprio sito internet (<http://www.romagnacque.it/società> trasparente/Altri contenuti/“Prevenzione della Corruzione”), un'area dedicata denominata “Segnalazioni riservate” da cui formulare ed inviare la segnalazione.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni effettuate in forma diversa da quella sopra indicata. mezzo del servizio postale non accompagnate da copia del documento d'identità in corso di validità; ciò al fine di verificare la effettiva paternità della segnalazione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Organismo di Vigilanza potranno essere supportati nell'attività di verifica delle segnalazioni dai Responsabili delle Aree Aziendali, se non direttamente interessati dalla segnalazione (l'insieme delle persone di supporto viene identificato come “gruppo di lavoro”).

La Società provvederà inoltre ad adottare le opportune cautele al fine di:

- separare i dati identificativi del *whistleblower*, qualora fosse necessario risalirvi, dal contenuto della segnalazione, al fine di garantirne l'anonimato nei confronti dei terzi;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare o penale a carico del segnalato o in ogni caso laddove sussista un'oggettiva necessità di approfondire la questione in oggetto attraverso l'audizione del segnalante: ciò a motivo del fatto che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso,

a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato o prevista dalla legge;

- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Art. 10

Gestione e verifica della segnalazione

Il segnalante invia una segnalazione secondo le modalità riportate all'art. 9.

Una volta ricevuto il modulo, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Organismo di Vigilanza prendono in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se necessario attivano referenti interni all'organizzazione, così come indicato all'art. 9, e richiedono chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Organismo di Vigilanza, eventualmente con i componenti designati del gruppo di lavoro, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione possono decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario, valutano a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati nel rispetto di quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di cui al Modello Organizzativo 231 di Romagna Acque, valutando la opportunità o necessità di trasmettere la notizia anche a: Autorità Giudiziaria, Corte dei conti, A.N.A.C., Dipartimento della Funzione Pubblica. La valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dell'Organismo di Vigilanza dovrà concludersi entro 20 (venti) giorni dalla conoscenza della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà compiere una propria ed ulteriore istruttoria al fine di valutare la necessità di eventuali aggiornamenti del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, così come stabilito dal d. lgs. 231/2001.

Art. 11

Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Al termine della procedura il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza o l'Organismo di Vigilanza, previo coordinamento, procederà a dare comunicazione al segnalante dell'esito della segnalazione.

Art. 12

Anonimato del whistleblower

Nella fase di gestione e verifica della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante deve restare, per quanto possibile, protetta anche nei rapporti con i terzi cui la Società dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutti coloro che sono stati delegati dal Responsabile nell'espletamento dell'attività istruttoria devono, pertanto, garantire il rispetto dell'anonimato del soggetto segnalante. La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Tuttavia, in analogia a quanto stabilito dall'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, l'identità del segnalante può essere rivelata quando è presente il consenso del segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'identità del segnalante non può generalmente essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato quando la contestazione dell'addebito è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare.

Restano salve le discipline processuali civile, penale e contabile, in particolare per quanto attiene alla testimonianza.

Art. 13

Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Nell'ottica di tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, il documento, inteso quale atto di segnalazione, non può 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) e comma 2, della L. 241/1990.

Art. 14

Tutela del whistleblower

In applicazione analogica dell'art. 54-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001, il *whistleblower* 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 segnalazione.

Tale tutela si estende ai casi in cui la denuncia sia effettuata direttamente all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o ad altri Enti competenti.

Le predette tutele non operano qualora la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa e/o possa configurare ipotesi di reato (calunnia, diffamazione) o responsabilità civile ex art. 2043 c.c.

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 e della trasparenza e/o all'Organismo di Vigilanza che, valutata, anche con il supporto del gruppo di lavoro interno, la sussistenza degli elementi, segnala le ipotesi di discriminazione, alle funzioni interne di Romagna Acque, così come previsto dal Sistema Sanzionatorio di cui al Modello Organizzativo 231 di Romagna Acque

Art. 15

Obblighi del personale

Tutti i soggetti che operano nell'ambito o nell'interesse della Società sono tenuti a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e all'Organismo di Vigilanza, nell'attuazione del presente Regolamento, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e/o dal gruppo di lavoro e/o dall'Organismo di Vigilanza ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto

all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Art. 16

Diffusione ed attuazione del Regolamento

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza avrà il compito di assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutti i destinatari mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale e sull'intranet aziendale.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, unitamente al gruppo di lavoro, cura le azioni necessarie all'attuazione del presente Regolamento ed i rapporti con la società civile per la promozione e la cultura della legalità, anche attraverso specifici progetti di sensibilizzazione e comunicazione.

L'attuazione del presente Regolamento nei confronti dei consulenti esterni, dei fornitori e dei clienti viene garantita, ove necessario, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Art. 17

Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento, si rimanda alla vigente normativa nazionale in materia e alle Delibere A.N.A.C. n. 6 del 28 aprile 2015, n.690 del 01 luglio 2020 nonché al CCNL per il Settore Gas-Acqua 07.11.2019 ed al Sistema Disciplinare di cui al Modello Organizzativo 231 di Romagna Acque.