

PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING ex Legge n. 179 del 30.11.2017)

1. PREMESSA – RIFERIMENTI NORMATIVI – DISPOSIZIONI ANAC

Il presente protocollo è redatto in conformità alla legge 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” (c.d. Whistleblowing). Con il termine *whistleblowing* (letteralmente “soffiare il fischietto” – to blow the whistle) si indica un sistema attraverso il quale un soggetto di un’organizzazione pubblica o privata, venuto a conoscenza di atti o fatti illeciti nel corso della propria attività lavorativa, decide di denunciare gli avvenimenti di cui è stato testimone attraverso appositi canali interni.

La segnalazione, in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* (segnalante) contribuisce all’emersione o alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo. L’art. 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing ha sostituito l’art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico Impiego (di seguito anche solamente “TUPI”) – introdotto dall’art. 1 comma 51 delle Legge 190/2012 – prevedendo una protezione del dipendente pubblico che, nell’interesse della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche solamente “RPCT”), ovvero all’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche solamente “ANAC”), o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (tra l’altro sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori previste per i dipendenti pubblici, sono state altresì estese ai dipendenti di enti pubblici economici, ai dipendenti occupati in enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell’art. 2359 del Codice civile nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione e che realizzano opere in favore di quest’ultima.

In adempimento di quanto previsto dal comma 5 dell’art. 54-bis del TUPI, ANAC ha adottato con la Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 lo Schema di “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 (i.e. Testo Unico del Pubblico Impiego di seguito per brevità “TUPI”) (c.d. whistleblowing)” nelle quali ha, tra l’altro, precisato che nell’ambito degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico tenuti a garantire la tutela dei dipendenti autori di segnalazioni ai sensi dell’art. 54-bis del TUPI rientrano anche le società a controllo pubblico.

La legge 30 novembre 2017, n. 179 prevede inoltre all’art. 2 rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione da questo previsti (di seguito anche solamente MOG).

L’approvazione della già menzionata Legge, infatti, impone ai soggetti obbligati di dotarsi di un sistema di whistleblowing attraverso l’inserimento, dopo il comma 2 dell’art. 6 del D.Lgs. 231/01, dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, ai sensi dei quali i MOG previsti nell’ambito della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, devono prevedere tra l’altro:

- L’attivazione di uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai loro sottoposti, di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite,

rilevanti 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, di cui almeno uno alternativo gestito con modalità informatiche, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- Misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

BIDIEMME COSTRUZIONI S.R.L. ha provveduto intanto ad adempiere alla normativa sul "whistleblowing" per il settore privato secondo quanto previsto dall'art. 2 della Legge 179/2017, introducendo un "Protocollo per la segnalazione delle violazioni – whistleblowing ex L. 179/2017" in occasione dell'aggiornamento del MOG – di cui costituisce l'Allegato – approvato dalla Direzione.

2. DEFINIZIONI

Whistleblowing: procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale della procedura è quello di prevenire o risolvere il problema tempestivamente e internamente all'ente od organizzazione dove si pone in atto la procedura.

Segnalazione: qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Inoltre, qualsiasi notizia avente ad oggetto i delitti contro la Pubblica Amministrazione ex L. 190/2012, abusi di potere per ottenere vantaggi personali, fenomeni di "maladministration", attività illecite non ancora compiute ma che si presume possano verificarsi sulla base di elementi precisi e concordanti.

Segnalazione anonima: quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili. In questo caso, non viene applicato il presente Protocollo di tutela del Whistleblower.

Segnalazione aperta: quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Segnalazione confidenziale: quando il soggetto si identifica e le informazioni sono coperte dal vincolo di riservatezza mantenuto dal ricevente.

Segnalazione in mala fede: la segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un Destinatario del Codice Etico e/o del Modello. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Soggetti segnalanti: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello, nonché qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione.

Soggetti segnalati: i Destinatari del Codice Etico e/o del Modello che abbiano commesso presunte irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e/o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

3. FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – aperte, anonime e confidenziali – relative a ipotesi di condotte illecite rilevanti ai sensi:

- Del D.lgs. n. 231/2001 e/o alle violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- Della L. 190/2012 come disciplinato dall'art. 54-bis del TUPI e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Inoltre, la presente procedura è tesa a:

- Garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati

dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;

- Tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati “direttamente o indirettamente” alla segnalazione;
- Assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Il presente documento contribuisce a diffondere la cultura della legalità, assicurando che i dipendenti possano effettuare eventuali segnalazioni con la consapevolezza di operare in un ambiente vigilato e dotato dei dovuti presidi di sicurezza.

4. SOGGETTI ABILITATI ALLA SEGNALEZIONE

Ai sensi delle normative richiamate in premessa, i soggetti abilitati ad effettuare la segnalazione possono essere “interni” o “esterni” alla Società.

Sono soggetti “interni”:

- Il personale aziendale, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, a prescindere dalla qualifica contrattuale (dirigente, quadro, impiegato);
- Gli amministratori ed i membri degli altri organi sociali della Società.

Sono soggetti “esterni”, invece, tutte le terze parti che non siano ricomprese nelle categorie di cui ai precedenti punti 1 e 2 (a titolo esemplificativo e non esaustivo: i collaboratori, i consulenti, gli stagisti, lavoratori somministrati), a prescindere dalla tipologia di contratto sottoscritto con la Società o incarico conferito.

5. OGGETTO E CONTENUTO DELLA SEGNALEZIONE

Oggetto della segnalazione

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 delimita l'ambito di applicazione della disciplina sul whistleblowing consentendo, in base alla normativa, segnalazioni circostanziate, relative a:

Condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

Violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società;

Di cui il soggetto segnalante è venuto a conoscenza “in ragione del proprio rapporto di lavoro” ovvero “in ragione delle funzioni svolte”.

Si ritiene utile fornire di seguito talune esemplificazioni di condotte che possano costituire oggetto di segnalazione, in primis riconducibili alla disciplina privatistica di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001:

- Fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità e violazione di norme disciplinanti l'attività aziendale;
- Comportamenti a danno degli interessi della Società;
- Azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti;
- Azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne all'organizzazione sanzionabili in via disciplinare;
- In generale, la commissione di uno o più reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01.

Di seguito si riportano invece le condotte illecite che possono costituire oggetto di segnalazione in ambito “pubblico”, ai sensi della Legge 190/2012 di cui all'art. 54-bis del TUP:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale;
- Abusi di potere per ottenere vantaggi personali;
- Fenomeni da “maladministration”, ossia tutti i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni dalla cura imparziale dell'interesse pubblico (i.e. sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazioni delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro);
- Attività illecite non ancora compiute ma che si presume possano verificarsi sulla base di elementi precisi e concordanti.

I suddetti elenchi non devono in alcun modo considerarsi esaustivi.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti.

Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, attraverso l'indicazione dei seguenti elementi:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- Descrizione chiara e completa degli atti o fatti oggetto della segnalazione;
- Se conosciute, le generalità, la qualifica e/o il ruolo che permettano di identificare il/i soggetto/i che hanno posto in essere i fatti oggetto della segnalazione;
- Le circostanze di luogo e di tempo in cui sono state commesse le violazioni oggetto di segnalazione;
- L'inoltro di eventuali documenti di qualsiasi genere (ivi inclusi foto, screenshot, etc.) che possano ulteriormente circoscrivere e/o confermare i fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- Qualsiasi altra informazione utile al riscontro della fondatezza dei fatti segnalati. Modalità di inoltro della segnalazione.

Il soggetto segnalante può inviare segnalazioni "confidenziali", nelle quali il nome del segnalante è conosciuto ma la Società tratta la segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del segnalante, o in alternativa può inviare segnalazioni "aperte" in cui il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza.

Le segnalazioni anonime, e cioè quelle prive di elementi che consentano l'inequivocabile identificazione dell'autore, non vengono di norma prese in considerazione. Possono costituire eccezione le segnalazioni relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e comprovato. In altre parole, le segnalazioni anonime non rientrano nel campo di applicazione delle tutele del presente protocollo.

Eventuali segnalazioni anonime o di soggetti estranei alla società pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing verranno comunque registrate.

Il soggetto segnalante ha la facoltà di trasmettere la segnalazione compilando l'apposito modulo reso disponibile dalla Società. Nel modulo stesso sono specificate le modalità di compilazione e di invio.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- **Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001, mediante l'invio del modulo all'attenzione dell'ODV all'indirizzo pec di almeno uno o dei membri dell'odv come indicato nel MOG e pubblicato sul sito della società, che ne garantirà la riservatezza dell'identità del segnalante, fatto salvo il caso in cui ciò non sia possibile per previsione di legge;**
- **Tramite invio del modulo al predisponendo indirizzo email dedicato.**

Entrambi i canali di segnalazione sopra indicati tutelano la riservatezza del segnalante, garantendo a colui che intende palesare la propria identità di ricevere adeguata protezione.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate all'Organismo di Vigilanza della Società.

Resta naturalmente ferma la facoltà di effettuare la segnalazione direttamente all'Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile.

6. COMPITI E POTERI DEL DESTINATARIO DELLA SEGNALEZIONE, FASI E TEMPISTICHE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALEZIONE

Secondo i criteri descritti nel punto 5.1 "Oggetto della segnalazione", la società individua nell'Organo di Vigilanza ("ODV") il soggetto preposto all'attività di ricezione, analisi e valutazione delle segnalazioni che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Si indicano qui di seguito le tempistiche alle quali l'ODV dovrà attenersi nella gestione della segnalazione:

15 giorni lavorativi per l'avvio dell'eventuale istruttoria che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione;

60 giorni per la definizione dell'istruttoria che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Fasi della gestione della segnalazione Istruttoria

L'ODV, ricevuta la segnalazione, effettua un primo screening di ammissibilità della stessa poiché, come già evidenziato, è importante distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale.

Dovrà essere valutato:

- Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione dell'organizzazione un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- Quanto è grave e urgente il rischio per la Società e/o per i terzi;
- Se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dalla Società, o addirittura, dall'Autorità competente;
- Se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

In particolare, occorre che risultino chiaramente:

- Le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- La descrizione del fatto;
- Le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati.

L'ODV procederà all'archiviazione diretta della segnalazione informandone il segnalante se noto in caso di:

- Segnalazione valutata come una semplice lamentela personale;
- Manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- Manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- Manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- Intervento non più attuale;
- Finalità palesemente emulativa;
- Accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- Produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- Mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione/comunicazione.

Allo stesso modo l'ODV contatterà il segnalante qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine. Lo stesso ODV, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui l'ODV ritenga necessaria la verifica, si passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa al fine di appurarne la fondatezza.

L'ODV può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali al fine di condividere specifiche informazioni e/o documenti, quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

In ogni caso, durante tutta la gestione della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza del segnalante.

Definizione dell'istruttoria

Svolte le attività sopra descritte, l'ODV assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione, ovvero ritenendola fondata, comunicando l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione per le delibere in merito all'adozione degli eventuali provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

7. FORME DI TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALANTE

Il sistema di protezione che la Legge 179/2017 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- La tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- L'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3 della Legge 179/2017) – sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis TUPI) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) – sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Tutela della riservatezza

È compito dell'Organismo di Vigilanza garantire la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, degli elementi della segnalazione e dell'identità del presunto responsabile delle violazioni, sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata, ferme restando le regole che disciplinano le indagini e i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

Il venire meno di tale obbligo costituisce violazione della presente procedura ed espone l'ODV a responsabilità. All'atto della presa in carico della segnalazione verrà preventivamente fornita a tutti i soggetti interessati l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679.

La Società garantisce:

- Che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso;
- Che tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, vengano secretati al fine di evitare che la loro rivelazione, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- La segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in “mala fede”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- La riservatezza non sia possibile per previsione di legge (es. indagini penali, ecc.).

Nel caso in cui sia necessario coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Società, l'ODV non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Tutti gli elementi della segnalazione e la documentazione allegata sono – a giudizio di ANAC – esclusi dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del D.lgs. 33/2013. Qualora la

segnalazione sia oggetto di istanza di ostensione, si applicheranno le discipline relative all'accesso civico "semplice" o generalizzato a seconda dei casi, bilanciando gli interessi contrapposti e valutando, previa interlocuzione con i controinteressati, tra cui il segnalante, se concedere o meno l'accesso alla segnalazione secondo i principi e limiti previsti dal D.lgs. 33/2013.

La normativa di protezione dei dati prevede una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. L'art. 2-undecies del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 stabilisce che nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Amministrazione, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento(UE) n. 2016/679 (accesso ai propri dati, cancellazione, opposizione al trattamento), poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art.

77 dal Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante rileva nei procedimenti giudiziari e disciplinari. 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.

Tutela da misure discriminatorie o ritorsive

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del D.lgs. 231/2001 non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il demansionamento, nonché ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria del soggetto segnalante sono nulli.

Il segnalante o le organizzazioni sindacali indicate dallo stesso possono denunciare l'adozione di misure discriminatorie all'Ispettorato del Lavoro.

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.

Nelle Linee Guida ANAC ricomprende nella definizione di "altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro" non solo atti e provvedimenti ma anche:

"comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa".

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il segnalante licenziato a causa della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro.

L'adozione di misure ritorsive nei confronti del segnalante viene comunicata ad ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione o ente nella quale sono state poste in essere.

È a carico della Società dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

ANAC accerterà se la misura ritorsiva sia stata conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicherà, in assenza di prova da parte della Società che la misura è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria.

Per misure discriminatorie o ritorsive s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Di seguito un'elencazione esemplificativa di ulteriori possibili misure ritorsive:

- Pretese di risultati impossibili da raggiungere nei modi e tempi indicati;
- Valutazione della performance artatamente negativa;
- Mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa;
- Revoca ingiustificata di incarichi;
- Ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto;
- Reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi);
- Per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura.

Tali comportamenti sono passibili delle azioni disciplinari di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

Le tutele valgono esclusivamente per coloro che effettuano segnalazioni in completa buona fede, secondo verità ed in assenza di ogni conflitto di interesse, ossia per quei segnalanti che abbiano riportato la problematica ritenendo altamente probabile, sulla base delle proprie conoscenze, che si sia verificato un fatto illecito o un'irregolarità.

In merito, BIDIEMME COSTRUZIONI S.R.L. specifica espressamente che:

- Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del soggetto segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, manifestamente falsa, opportunistica e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il segnalato;
- Non sono applicabili tutele per coloro che effettuano con dolo e colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- Ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di whistleblowing è passibile di sanzioni disciplinari.

Esclusione dalla responsabilità del whistleblower nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

L'articolo 3 della Legge 179/2017 si riferisce alle denunce effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 54 bis del TUPI e all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 e prevede l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower sveli notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà, a condizione che il segnalante agisca al fine di tutelare l'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, non abbia appreso la notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza, le notizie e i documenti oggetto di segreto non siano rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e la rivelazione non avvenga al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni. In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti è fonte di responsabilità civile e/o penale.

8. PROTEZIONE DEL SOGGETTO SEGNALATO

Al fine di evitare eventuali abusi, non può essere sanzionato disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni:

Non devono contenere accuse che il segnalante sia essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali. Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di whistleblowing, sono passibili di sanzioni disciplinari;

Non garantiscono alcuna protezione al segnalante, nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

9. LE SANZIONI PER I DIPENDENTI/DIRIGENTI

In caso di violazione delle prescrizioni contenute nella procedura di whistleblowing sono previste sanzioni:

- Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'ODV (o di altro organo coinvolto da quest'ultimo);
- In caso di comportamenti abusivi del soggetto segnalante;
- In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori – dirigenti e subordinati – nei confronti del soggetto segnalante;
- Nel caso in cui l'ODV non verifichi quanto riportato dal soggetto segnalante;
- In caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni. Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e del Contratto di Lavoro aziendale.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previsti:

- Il richiamo verbale
- L'ammonizione scritta
- La sospensione dal servizio per un periodo non superiore ai 10 giorni
- Il licenziamento.

Resta fermo il diritto di BIDIEMME COSTRUZIONI S.R.L. di adire le autorità competenti – civili e penali – nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal soggetto segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile.

10. LE SANZIONI APPLICATE DA ANAC

Qualora ANAC accerti l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante, come conseguenza della segnalazione, responsabile è considerato il soggetto o i soggetti che hanno adottato o concorso all'adozione del provvedimento o il soggetto cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione ritorsiva. L'Autorità applica al responsabile che ha adottato tali misure una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Qualora ANAC accerti l'assenza o non conformità rispetto alle Linee Guida di cui alla Delibera n. 469 del 9.6.2021 di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, la relativa responsabilità ricade sull'organo di indirizzo che ha adottato le Misure integrative di prevenzione della corruzione e nominato il RPCT. In tal caso, ANAC applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Qualora venga accertato da parte dell'Autorità il mancato svolgimento da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, viene applicata al suddetto Responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

11. ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, l'ODV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali. I documenti in formato elettronico sono conservati in una "directory" protetta da credenziali di autenticazione conosciute dai componenti dell'ODV ovvero dai soggetti

espressamente autorizzati dall'ODV. La documentazione raccolta nel corso dell'intera procedura di segnalazione è riservata e confidenziale e viene archiviata in totale sicurezza in conformità con le norme in vigore sul trattamento dei dati personali. In ogni caso, la richiesta di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implica assolutamente anche l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti di cui verrà assicurata la protezione dell'identità.

In particolare, il trattamento dei dati del segnalante e del segnalato avviene nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali in vigore. I dati verranno conservati solo per il periodo strettamente necessario alla gestione della segnalazione.