



Sommario

1. Premessa.....	2
2. Definizioni.....	2
3. Fonti.....	2
4. Oggetto della segnalazione.....	3
5. Contenuto della segnalazione.....	4
6. Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza.....	4
7. Riservatezza del segnalante.....	5
8. Valutazione delle segnalazioni ricevute.....	5
9. Segnalazione esterna.....	6
10. Conseguenze da misure ritorsive.....	6
11. Responsabilità del segnalante.....	7
12. Comunicazione e monitoraggio.....	7
13. Conservazione delle segnalazioni.....	7

1. Premessa

Il CON.AMI è fermamente impegnato nel favorire la trasparenza, la legalità e la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle persone che ci lavorano.

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano caratterizzato da senso di appartenenza e legalità tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- dare attuazione a quanto previsto dalla Legge 179/2017;
- Recepire le prescrizioni di cui al D.L.vo n. 24/2023.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il dipendente del Consorzio che segnali eventuali condotte illecite.

2. Definizioni

- Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato consistenti in una o più condotte declinate all'art. 2, comma 1, del D.L.vo 24/2023;
- OdV: Organismo di Vigilanza;
- RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Gestore delle segnalazioni: il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni nel rispetto della riservatezza e della minimizzazione del trattamento
- Whistleblowing: strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti;
- Trattamento dei dati: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
- Dato personale: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;
- Dati identificativi: i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato;
- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione (il primo comma dell'art. 54-bis del D.L.vo n. 165/2001 individua ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte del pubblico dipendente: un atto di corruzione pubblica segnalato da un dipendente del Consorzio che coinvolga un soggetto interno e un dipendente pubblico potrebbe dunque aprire ad un duplice procedimento, quello dell'ODV e quello di ANAC);
- Comportamenti ritorsivi: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- Dipendente pubblico: il dipendente delle amministrazioni pubbliche, 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, i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (cfr. art. 54bis, co. 2, D.L.vo 164/2001);
- ~~Modulo di segnalazione: il fac simile in calce al presente documento da utilizzare per la segnalazione all'ODV e o all'RPCT.~~

3. Fonti

- Legge 30 novembre 2017, n. 179, 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 (*GU n.291 del 14-12-2017*), Entrata in vigore del provvedimento: 29/12/2017.
- D.L.vo n. 231/2001.

- D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937: recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017.

4. Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può tuttavia affermare che "le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231 ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del codice etico aziendale idonei a esporre il Consorzio ad un rischio-reato. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distorsivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere alla pubblica amministrazione, artefazione della documentazione aziendale suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), violazione della concorrenza, violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, anomalie nella selezione di un dirigente, omessa dichiarazione relativa all'assenza di cause di inconfirmità e incompatibilità degli incarichi, affidamento di un appalto senza gara, etc.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.

Si ricorda che l'art. 54 del D.L.vo n. 165/2001 stabilisce, per i dipendenti pubblici, potenziali interlocutori del CON.AMI, il divieto, già disciplinato nel codice etico aziendale, di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Possono effettuare segnalazioni:

- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
- i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;
- i consorziati e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto).



5. Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV e/o all'RPCT (individuati quali Gestori della segnalazione) di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito del Consorzio;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il codice sanzionatorio adottato nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01 tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto e pertanto nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili, l'inserimento in black list, l'annullamento di licenze o permessi, la sottoposizione a visite mediche o accertamenti psichiatrici.

Chiunque segnali all'RPCT e all'OdV, o all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite – con intento non strumentale - 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 nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni pecuniarie, nonché delle ulteriori sanzioni previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere.

6. Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza

Le segnalazioni possono essere inoltrate in forma scritta utilizzando il Portale Whistleblowing del Consorzio, assistito da tutte le garanzie di legge (riservatezza, segregazione, criptazione dei dati e delle informazioni etc.) necessarie per la valida fruizione dello strumento. Le segnalazioni trasmesse attraverso il suddetto portale sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza e dal RPCT di CON.AMI.

Le segnalazioni possono essere anche effettuate mediante le altre modalità previste dal portale.

I dati saranno trattati secondo le indicazioni riportate nell'informativa reperibile sul sito del CON.AMI e nella piattaforma.

~~– invio all'indirizzo di posta elettronica andrepavone.ap@gmail.com e/o rpct@con.ami.it;~~

~~– a mezzo posta o personalmente presso la sede legale del CON.AMI al seguente indirizzo, Via Mentana n. 10, 40026 Imola.~~



~~Sul sito del Consorzio saranno pubblicate le informazioni riguardanti il numero delle segnalazioni pervenute e gestite annualmente e la modulistica utilizzabile.~~

7. Riservatezza del segnalante

~~All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza della segnalazione.~~

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni del Consorzio deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono ostensibili attraverso lo strumento dell'accesso civico o documentale.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L.vo n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni al Consorzio dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

Il Direttore autorizza la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV o l'RPCT ne abbiano accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza. Nel processo penale, valgono le regole ordinarie sul segreto previste dal Codice di procedura penale (cfr. Corte di Cassazione, sentenza n. 9047 del 2018).

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui al GDPR 679/2016 non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al segnalante.

8. Valutazione delle segnalazioni ricevute

~~L'OdV o l'RPCT rilasciano avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, comunicano, tramite piattaforma, la presa in carico della segnalazione. Entro tre mesi da tale comunicazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione forniscono riscontro al segnalante, salvo proroghe dettate dalla complessità delle indagini.~~

~~Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.~~

Il gestore delle segnalazioni deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

~~L'OdV, coordinandosi con l'RPCT,~~ Il gestore delle segnalazioni, qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento informa il Direttore Generale (o il C.d.A. nel caso in cui la segnalazione riguardi il Direttore Generale). Qualora ritenga la segnalazione non meritevole di approfondimento, ne dà comunicazione al lavoratore autore della stessa, specificandone i motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Direttore Generale o il diverso Organo competente ~~Consiglio di Amministrazione~~, ciascuno in base alla propria competenza, provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) decidere i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare, nei confronti dell'autore della violazione, previa comunicazione al Responsabile dell'Area di riferimento;

3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela del Consorzio.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'ODV e dal RPCT dal gestore delle segnalazioni nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale;
- incompetenza del gestore delle segnalazioni l'ODV;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza del gestore delle segnalazioni l'ODV;
- contenuto generico della segnalazione che non consenta la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconfidente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

9. Segnalazione esterna

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 1.2 D.Lgs. n.165/2001), tra cui gli enti pubblici non economici nazionali e regionali e le Autorità amministrative indipendenti, i dipendenti degli enti pubblici economici, i dipendenti degli enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 2359 c.c.), tra cui anche le società in house e le società quotate, i lavoratori e collaboratori di imprese private che prestano opere o servizi in favore della pubblica amministrazione possono procedere alla segnalazione esterna, avvalendosi del canale di segnalazione appositamente creato dall'ANAC, laddove ricorra uno dei seguenti requisiti:

1. il canale di segnalazione interno predisposto dal Consorzio non è attivo;
2. è stata già effettuata una segnalazione interna in CON.AMI che non ha avuto seguito o che si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
3. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare un rischio di ritorsione;
4. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

10. Conseguenze da misure ritorsive

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari;

etc.



L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo n. 24/21023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.L.vo n. 34/2023;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

11. Responsabilità del segnalante

Il presente protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

12. Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate dall'OdV e/o dal RPCT con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie potranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231 e il Piano anticorruzione.

13. Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.