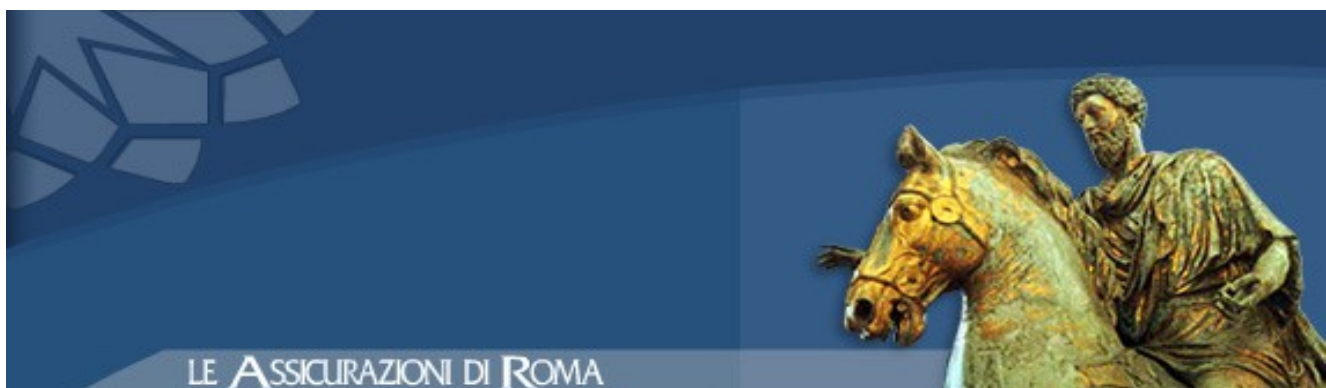




# MOGC Adir – Edizione 2018

VERSIONE 29/04/2019

## REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING PER LA SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI



## INDICE

PREMESSA .....	3
1. Soggetti Segnalanti .....	5
2. Segnalazioni ricevibili .....	6
3. Gestione delle segnalazioni a cura del RPCT .....	7
4. Tutela del segnalante .....	8

## PREMESSA

Il Whistleblowing è considerato strumento determinante per contrastare i fenomeni corruttivi in quanto i dipendenti sono in una posizione privilegiata per rilevare comportamenti o situazioni anomale all'interno della Società a condizione che si eviti che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'art. 1, comma 51 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione", ha inserito l'articolo 54 bis nel corpo del Testo Unico del Pubblico Impiego (T.U.P.I., D.Lgs. 165/2001) introducendo un regime di speciale tutela del pubblico dipendente che denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o ancora all'ANAC ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia stato spettatore diretto in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Tale tutela, quale misura di prevenzione della corruzione, ha quindi trovato posto e disciplina nel Piano Nazionale Anticorruzione, con l'indicazione alle Pubbliche Amministrazioni di adottare i necessari accorgimenti tecnici a garanzia del dipendente, e nel Piano di prevenzione della corruzione ex L.190/2012 adottato da AdiR.

Il giorno 15/12/2017 è stata pubblicata sulla G.U. la Legge 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".

Il provvedimento tutela i cosiddetti "whistleblower", prevedendo fra l'altro che il dipendente che segnala illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito. In caso di accertamento di misure ritorsive dovute alla segnalazione, l'ANAC potrà irrogare sanzioni da 5.000 a 30.000 euro nei confronti del responsabile, mentre in caso di licenziamento il lavoratore sarà reintegrato nel posto di lavoro.

Sarà onere del datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti adottati nei confronti del dipendente motivati da ragioni estranee alla segnalazione. Nessuna tutela sarà tuttavia prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

Per rispondere ai nuovi compiti assegnati dalla legge, l'Autorità nazionale anticorruzione ha predisposto sul proprio sito una sezione dedicata alle segnalazioni le quali, tramite una apposita piattaforma software, sono gestite secondo tutti i parametri riferiti alla privacy in ottemperanza alle norme in materia. È al lavoro per predisporre apposite linee guida per la gestione delle segnalazioni e istituire un apposito ufficio che si occuperà in via esclusiva del whistleblowing.

Pertanto, in attuazione del disposto normativo e secondo le indicazioni contenute nei provvedimenti emanati dall'ANAC, AdiR ha adottato un sistema di regole in grado di assicurare la tutela della riservatezza del segnalante, garantendo al contempo gli standard di sicurezza

## Regolamento Whistleblowing per la segnalazione degli illeciti

---

dettati dall'ANAC, in attesa della messa a disposizione, da parte della stessa, di un sistema informativo open source per la gestione automatizzata delle segnalazioni.

Il sistema dell'Anac per la segnalazione di condotte illecite è indirizzato al whistleblower, inteso come dipendente pubblico che intende segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

Si ricorda che ai fini della disciplina del whistleblowing, per "dipendente pubblico" si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, 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'art. 2359 del codice civile.

Si ricorda inoltre che la disciplina del whistleblowing si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Quanto previsto dalla normativa in termini di illeciti specifici alle tematiche di "Corruzione" ed "231" è utilizzabile anche per quanto disposto con l'entrata in vigore della Direttiva UE 97/2016 in materia di distribuzione assicurativa (cc.dd. IDD), al seguito della quale è stato modificato ed integrato il Codice delle Assicurazioni Private, introducendo tra l'altro l'art. 10 quater, il quale recita che *"Le imprese di assicurazione o di riassicurazione, gli intermediari assicurativi e riassicurativi, inclusi gli intermediari assicurativi a titolo accessorio, adottano procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta, di cui al presente codice"*.

La Compagnia pertanto adempie a tale norma, prevedendo la possibilità di segnalazione da parte dei dipendenti anche di atti o fatti di violazione dell'attività della Compagnia non svolta in conformità alle norme assicurative, individuando altresì il soggetto interno destinatario di tali segnalazioni nella figura dell'RPCT.

Le regole per la gestione delle segnalazioni costituiscono, nel loro complesso, uno strumento di prevenzione e di contrasto ai fenomeni corruttivi; esse trovano la propria forma di realizzazione attraverso il comportamento positivo dei segnalanti, come di seguito definiti, che, venuti a conoscenza del comportamento illecito di altro soggetto, decidono di denunciare tali fatti presso gli organi preposti.

Per garantire certezza di azione ed evitare fuoriuscita di notizie in grado di compromettere l'immagine della Società e/o della persona del segnalante, AdiR individua quale unico soggetto competente a ricevere le segnalazioni il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Qualora le segnalazioni riguardino il RPCT gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'ANAC.

Nei paragrafi successivi sono descritte nel dettaglio le modalità operative di gestione delle segnalazioni e di tutela del segnalante.

Questo documento è pubblicato, unitamente al modulo da utilizzare, nella sezione "Società Trasparente" sotto-sezione "Altri Contenuti – Prevenzione della corruzione".

## 1. Soggetti Segnalanti

Le segnalazioni possono provenire da:

- dipendenti, di seguito “Segnalanti interni”;
- collaboratori, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei e a tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici mandati (ad esempio: consulenti, fornitori, partner), oppure semplici cittadini, di seguito “Segnalanti esterni”.

Le segnalazioni possono essere inviate, utilizzando l'apposita piattaforma software denominata “adir.segnalazioni.net”, accessibile attraverso il link presente nel sito web nella sezione “Società Trasparente” sotto-sezione “Altri Contenuti – Anticorruzione”.

Le segnalazioni provenienti dai Segnalanti interni possono essere anche inviate, utilizzando il link alla piattaforma software ([Whistleblowing – Segnalazioni di illeciti](#)), presente sull'intranet aziendale nella sezione “Area Personale”, utilizzando la modalità “Segnalazioni con Registrazione” nella quale andranno utilizzate le credenziali personali in dotazione a ciascun dipendente.

Le segnalazioni effettuate dai Segnalanti esterni potranno essere trasmesse esclusivamente utilizzando la stessa piattaforma nella modalità “Segnalazioni senza Registrazione”.

## 2. Segnalazioni ricevibili

Possono essere oggetto di segnalazione le condotte illecite di cui si venga direttamente a conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative ovvero in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il “segnalante” non deve utilizzare l’istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza delle competenti strutture aziendali (es. Personale).

Ad avviso dell’ANAC, “le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento della società a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo”.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto del whistleblowing, possono essere considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, reati o irregolarità a danno di AdiR.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale;
- poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare (es. Codice Etico);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine di AdiR;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o di arrecare un danno all’ambiente;
- che possono arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso AdiR;
- violazione della normativa specifica dell’attività assicurativa.

Il “segnalante” è tenuto a indicare tutti gli elementi utili a consentire le dovute ed appropriate verifiche e controlli, di cui al paragrafo successivo, a riscontro delle affermazioni e dei fatti che sono ricompresi nell’oggetto della segnalazione.

Risulta comunque indispensabile che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

### 3. Gestione delle segnalazioni a cura del RPCT

Il RPCT, dopo aver ricevuto un avviso automatico dalla piattaforma software, prende in carico la segnalazione e:

- effettua un'attività di istruttoria e verifica anche attraverso:
  - la richiesta di ulteriori chiarimenti al whistleblower (se noto) al fine di circostanziare ancor più chiaramente il fatto denunciato e ricercare maggiori fonti di prova afferenti alla condotta contestata e, in primo luogo, per comprendere se la segnalazione è veritiera o pretestuosa;
  - il supporto dell'Internal Auditing o di terzi.
- per le attività di interesse comune, condivide la valutazione della segnalazione con l'Organismo di Vigilanza.

Una volta accertate, per quanto possibile, le informazioni oggetto della segnalazione, il RPCT potrà decidere, entro il termine massimo di 30 giorni lavorativi (sospeso nel periodo feriale):

a) in caso di evidente e manifesta infondatezza:

- di archiviare la segnalazione dandone comunicazione al Segnalante interno (se noto) e alle competenti funzioni per la valutazione di eventuali azioni di responsabilità disciplinare nei confronti del segnalante;

b) in caso contrario:

- di inoltrare la segnalazione al Responsabile della struttura competente sulla violazione, affinché provveda all'adozione dei necessari accorgimenti tra cui, qualora ne sussistano i presupposti, la richiesta di azione disciplinare;
- negli episodi più gravi, di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria

Le segnalazioni ricevute sono conservate e catalogate in un apposito registro/archivio a cura del RPCT.

Il RPCT periodicamente riferisce al Vertice aziendale sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e ne tiene conto al fine dell'aggiornamento del Piano.

AdiR si riserva di pubblicare una sintesi del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

#### 4. Tutela del segnalante

La tutela del segnalante è garantita dalla piattaforma software e dall' RPCT, una eccezione è prevista nei casi in cui si configuri una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (come per es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene comunque protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione; pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata alla struttura deputata alla sanzione disciplinare e/o all'incolpato solo nei casi in cui:

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

La segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/90 nonché dall'accesso civico generalizzato.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. 241/90.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il soggetto 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 RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture/organi competenti.

**Regolamento Whistleblowing per la segnalazione degli illeciti**

---

La tutela del segnalante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.