



UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO

Regolamento sulla Procedura per la Gestione di Segnalazioni di Illeciti e delle Irregolarità (c.d. Whistleblowing)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21/01/2019



Sommario

Premessa	2
1. Definizione di whistleblowing/segnalazione	3
2. Soggetti, oggetto e destinatari della segnalazione.....	3
3. Modalità di segnalazione.....	4
4. Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni	5
5. Tutela del segnalante	5
6. Segnalazione di comportamenti discriminatori	6
7. Iniziative di sensibilizzazione	6
8. Modifiche delle misure di prevenzione dei rischi.....	7
9. Revisione periodica della presente procedura.....	7

Premessa

La recente normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.i.) ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, stabilendo che chi, in buona fede, denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) o riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Tale strumento è previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 e in seguito modificato dal d.l. 24 giugno 2014 n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014 n. 114, che titola "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower). La stessa norma disciplina anche il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato), il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione) e la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90 e s.m.i..

Indicazioni utili per l'attuazione di questa disposizione di legge si rinvengono nel Piano Nazionale Anticorruzione adottato con deliberazione n. 72 dell'11.09.2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) - ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) - e nella Determinazione A.N.A.C. n. 6 del 28 aprile 2015, "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

L'art. 2 della legge 179/2017 ("*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*") è intervenuto sul decreto legislativo 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, inserendo all'art. 6 ("*soggetti in posizioni apicale e modelli di organizzazione dell'ente*") una nuova previsione, che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo di gestione e controllo le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite (comma 2bis).



Successivamente a tale novella legislativa, che ha esteso la disciplina del whistleblowing al settore privato, pur con alcune differenze rispetto a quello pubblico, Confindustria ha pubblicato delle note illustrative (“la disciplina in materia di whistleblowing”) nelle quali offre un’alinea interpretativa per le società dotate del “sistema 231”.

La procedura costituisce parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) e del Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs. 231/01 di TIL s.r.l.

Fatti salvi gli obblighi di legge, tutti coloro che ricevano una segnalazione o vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti a qualsiasi titolo nel processo di gestione della stessa devono osservare la massima riservatezza al fine di tutelare da un lato l’anonimato del segnalante, affinché non subisca ritorsioni, e dall’altra la reputazione dei soggetti segnalati, poiché quanto riportato potrebbe non corrispondere al vero. Qualora la segnalazione non sia stata fatta in buona fede, il segnalante è sottoposto a procedimento disciplinare, al termine del quale potranno essere inflitte le misure sanzionatorie in conformità a quanto stabilito dai contratti collettivi.

1. Definizione di whistleblowing/segnalazione

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all’emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società (e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo). Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a salvaguardare, proprio in ragione della sua funzione di tutela della società e sociale, il dipendente denunciante.

2. Soggetti, oggetto e destinatari della segnalazione

A) I soggetti che sono tutelati ai sensi della presente disciplina sono i dipendenti di TIL s.r.l., sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato. A questi si aggiungono i collaboratori di TIL s.r.l., qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di consulenza, di collaborazione.

B) L’oggetto della segnalazione è ampio e comprende azioni od omissioni che:

- costituiscono reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: peculato – art. 314, malversazione – art. 316 bis, indebita percezione di erogazioni – art. 316 ter, concussione – art. 317, corruzione – art. 318, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319 quater, abuso d’ufficio – art. 323, rivelazione e utilizzazione di segreti d’ufficio – art. 326, turbata libertà degli incanti – art. 353; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente – art. 353 bis, ecc.), contro la persona come da Libro II – Titolo XII del Codice penale (a mero titolo esemplificativo: violenza – art. 610, minaccia – art. 612, ecc.), contro il patrimonio (furto – art. 624, truffa – art. 640);
 - possono comportare danni patrimoniali a TIL s.r.l. o alla collettività;
 - costituiscono violazioni alle disposizioni del Codice Etico di TIL s.r.l. volte a evitare la commissione di reati.
- Infine, va considerato che, ai fini delle segnalazioni, il dipendente deve prendere in considerazione non solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale), ma anche quelle 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 (come precisato dalla Circolare 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione pubblica). **Non sono prese in considerazione, ai fini della normativa in argomento, le segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.**

C) Il soggetto destinatario della segnalazione è il Team Whistleblowing, composto da:

- **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** (di seguito RPCT);
- **Organismo di Vigilanza** nominato dalla società ex d.lgs. 231/01 (di seguito OdV).

Il segnalante può anche destinare la propria segnalazione ad uno solo dei due ruoli sopra citati, ma deve precisarsi che in tal caso sia il RPCT che l'OdV si danno reciproca comunicazione delle segnalazioni singolarmente ricevute, salvo che oggetto della segnalazione non siano comportamenti dei suddetti organismi.

3. Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

Le segnalazioni possono essere inoltrate con qualsiasi modalità; tuttavia, al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del segnalante, si suggeriscono le seguenti:

- a) mediante invio, dalla propria casella di posta elettronica aziendale o da quella privata, agli indirizzi di posta elettronica odv@til.it, oppure responsabileanticorruzione-trasparenza@til.it, accessibili esclusivamente ai componenti del Team Whistleblowing sopra citato;
- b) mediante il servizio postale, con busta chiusa, e contrassegnata come "RISERVATA", che può essere indirizzata al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: Dott.ssa Chiara Giovanardi, Viale Trento Trieste n. 13, 42124 Reggio Emilia
oppure all'Organismo di Vigilanza di TIL s.r.l.: Avv. Sara Pratisoli, Corso Mazzini n. 18, 42015 Correggio (RE)
con le seguenti ulteriori opzioni alternative:
 - con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
 - con un'altra busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento d'identità dello stesso, siglato con firma autografa;
 - in forma anonima;
- c) con segnalazione verbale al RPCT, all'OdV o a entrambi, anche telefonicamente al n. 0522/632020 (OdV) oppure 0522/927672 (RPCT). I destinatari della segnalazione dovranno redigere apposito verbale alla presenza del segnalante.

I soggetti che ricevono le segnalazioni devono mantenere riservata l'identità del soggetto segnalante.

Per quanto riguarda invece gli adempimenti relativi alla denuncia alla competente Procura della Repubblica presso la Corte dei Conti di fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, si fa rinvio alle indicazioni operative riportate nella nota interpretativa del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti del 2 agosto 2007 (Prot. N. PG/9434/2007/P).

In entrambi i casi sopra citati troveranno attuazione, a favore del segnalante, le disposizioni previste dalla presente disciplina a tutela dello stesso.



4. Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il Team Whistleblowing, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi nel più breve tempo possibile ed in ogni caso non oltre trenta giorni. Nel caso la segnalazione appaia a prima vista non palesemente infondata, i fatti segnalati saranno comunicati senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale, mantenendo riservate le generalità del segnalante. Il Team Whistleblowing ai fini della verifica di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti:

- infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, il Team Whistleblowing procederà all'archiviazione, informandone il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale, mantenendo riservate le generalità dei soggetti segnalati e dei segnalanti;
- fondata, il Team Whistleblowing provvederà a comunicare l'esito della propria valutazione e/o verifica al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale, mantenendo riservate le generalità del segnalante.

Il Team Whistleblowing trasmetterà periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un report contenente l'elenco delle segnalazioni ricevute nel periodo e l'esito delle attività di verifica svolte, mantenendo riservate le generalità dei segnalati e dei segnalanti.

Nel caso in cui gli organi costituenti il Team Whistleblowing, ossia il RPCT e l'OdV, fossero in disaccordo circa la valutazione della segnalazione, potranno formulare separatamente le proprie conclusioni al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto e a tutela delle rispettive prerogative di autonomia.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione informerà il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Team Whistleblowing degli esiti della propria valutazione in merito alle segnalazioni ricevute. Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il Presidente del Consiglio di Amministrazione presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il Team Whistleblowing.

Il Team Whistleblowing informerà il segnalante dell'esito della segnalazione entro 15 giorni dal ricevimento delle relative comunicazioni da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

5. Tutela del segnalante

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni di cui al comma precedente riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in



tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La norma citata (art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001, come modificata dal D.L. 90/2014) prevede altresì al comma 1 che i dipendenti, che denunciano all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscano al proprio superiore gerarchico di condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Il superiore gerarchico, che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore, deve informare il Team Whistleblowing.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione dell'identità come sopra evidenziato, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio. Infine, sempre ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i. Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

6. Segnalazione di comportamenti discriminatori

TIL s.r.l. tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc.), applicando nei confronti degli autori della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile Personale e Segreteria Generale e informare il Team Whistleblowing. Il Team Whistleblowing valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo adotti tutte le iniziative necessarie e opportune.

Il RPCT, nella relazione annuale prescritta dall'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto del whistleblowing e degli esiti della sua applicazione da parte del personale. Analoga comunicazione sarà fornita dall'OdV nelle proprie relazioni periodiche.

7. Iniziative di sensibilizzazione

Il Team Whistleblowing intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della procedura mediante divulgazione sul portale dei dipendenti all'indirizzo <http://dipendenti.til.it> e tramite iniziative di formazione a tutto il personale sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, sui relativi diritti e obblighi, sulle conseguenze degli abusi nel suo utilizzo, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.



UNI EN ISO 9001:2015



SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO

8. Modifiche delle misure di prevenzione dei rischi

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a denotare eventuali criticità sull'efficacia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigente, il RPCT predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle già adottate e inserite nel Piano.

Qualora, a seguito delle segnalazioni e delle comunicazioni nei confronti degli organi sociali, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali carenze dei sistemi di controllo interno, gli organi sociali provvedono tempestivamente al loro adeguamento.

9. Revisione periodica della presente procedura

La presente procedura può essere oggetto di revisione periodica, a seguito di confronto con uffici o dipendenti della società oppure a seguito di modifiche alla normativa di riferimento.