



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

Versione 2.0

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/03/2022



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 rinvencono 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 (ANAC) - e nella Determinazione ANAC 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'alea interpretativa per le società dotate del "sistema 231".

Ed è proprio per dare seguito alle novità inserite nella nuova formulazione dell'art. 54 bis che l'ANAC nel mese di giugno 2021 ha varato le nuove Linee guida in materia di whistleblowing, che superano le precedenti adottate con la citata Determinazione n. 6/2015 e hanno l'obiettivo di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa e contengono indicazioni utili anche per i possibili "segnalanti". Le Linee guida sono altresì volte a consentire alle amministrazioni e agli altri soggetti destinatari delle stesse di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali.

Nel frattempo il 7 ottobre 2019 il Consiglio dell'Unione Europea ha adottato la Direttiva sulla "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie", prescrivendo agli Stati membri il recepimento delle disposizioni minime ivi contenute.

La presente 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;
- più in generale, fatti che possono configurare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsiasi natura, anche meramente omissivi, riferibili al personale di TIL s.r.l. e/o a Terze Parti, posti in essere in



violazione del Piano Triennale Anticorruzione, del Modello 231, del Codice Etico e di Comportamento, dei regolamenti e procedure aziendali adottati dalla Società, nonché delle disposizioni del Codice penale.

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. Elementi e caratteristiche della segnalazione

La segnalazione dovrà indicare tutti gli elementi utili allo svolgimento dei dovuti accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, e in particolare:

- 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 cui attribuire i fatti segnalati;
- ogni altra informazione utile alla ricostruzione dei fatti segnalati.

A tale fine si segnala che TIL s.r.l. mette a disposizione un modulo specifico per la segnalazione che il soggetto segnalante potrà rinvenire sul sito istituzionale della società www.til.it nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti – Prevenzione della corruzione".

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.

La segnalazione dev'essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi e contenere offese personali ovvero giudizi morali, volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

4. Modalità di segnalazione

Al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del segnalante, si suggeriscono le seguenti modalità di comunicazione:

- a) invio dalla propria casella di posta elettronica all'indirizzo di posta elettronica sara.pratissoli@ordineavvocatireggioemilia.it accessibile unicamente dall'OdV, che garantirà l'anonimato del segnalante;
- b) mediante il servizio postale, con busta chiusa, e contrassegnata come "RISERVATA", che può essere indirizzata al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza di TIL S.r.l. - RPCT: Dott.ssa Chiara Giovanardi, Viale Trento Trieste n. 13, 42124 Reggio Emilia oppure all'Organismo di Vigilanza di TIL s.r.l. - OdV: Avv. Sara Pratissoli, Corso Mazzini n. 18, 42015 Correggio (RE);

con le seguenti ulteriori opzioni:

- 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;
- d) in alternativa, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> utilizzando le modalità definite da ANAC nella determina n. 6 del 28 aprile 2015, paragrafo 4.2, e compiutamente descritte nel sito istituzionale ANAC.

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

5. Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

Il Team Whistleblowing assicura lo svolgimento delle opportune e necessarie verifiche sui fatti segnalati verificabili, nel rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. Inoltre, il Team, nella gestione delle segnalazioni, garantisce la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando strumenti idonei a custodire le informazioni circa l'origine della segnalazione e i dati personali del segnalante.

In particolare, dopo aver ricevuto la segnalazione, il Team Whistleblowing svolge le attività di verifica in merito alla fondatezza della stessa. Tali attività includono:

- a seconda dell'oggetto della segnalazione (ad es. violazioni del Modello 231, violazioni delle procedure aziendali, violazioni del Piano Triennale Anticorruzione, ecc.), l'avvio di una informativa alle funzioni aziendali interessate dalla segnalazione, ad esempio per l'acquisizione di documentazione;
- nei casi di archiviazione della segnalazione, la tracciatura delle motivazioni;
- comunicazione degli esiti delle valutazioni effettuate (sia dall'OdV che dal RPCT) all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale in base all'oggetto della segnalazione.

Qualora dall'istruttoria emergano indizi di non manifesta infondatezza della segnalazione, il Team Whistleblowing, in relazione alla natura della violazione, provvederà a inoltrare la segnalazione e l'esito dell'accertamento, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, ad uno o più dei seguenti soggetti:

- a) Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale per valutare interventi opportuni, proponendo eventuali provvedimenti disciplinari e modificando le procedure operative nell'area interessata, per evitare il reiterarsi dell'evento;
- b) Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
- c) Dipartimento della funzione pubblica.

Qualora dall'istruttoria non emergano elementi di fondatezza, il Team archiverà la segnalazione.

In ogni caso, al termine della procedura procederà a inviare comunicazione al whistleblower dell'esito della propria segnalazione e si renderà disponibile a fornire chiarimenti in ordine alle attività/indagini intraprese.

In conformità a quanto previsto dalle citate Linee guida ANAC, l'attività di verifica effettuata dal Team Whistleblowing è vincolata dal rispetto dei termini procedurali specifici:



- l'esame preliminare della segnalazione, cui segue l'archiviazione o l'avvio dell'istruttoria, verrà svolto entro trenta giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione;
- la conclusione dell'iter relativo alla gestione della segnalazione avviene nel termine di novanta giorni solari, decorrenti dalla data di avvio dell'istruttoria.

6. Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e diritto di accesso

Durante la fase istruttoria della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto segnalato, l'identità del whistleblower è sempre protetta, anche nei rapporti con i terzi cui il Team Whistleblowing dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione, 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.

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, 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.

Tutti coloro che hanno partecipato, a qualsiasi titolo, all'attività istruttoria sono tenuti a garantire il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, astenendosi dal rivelare ad altri i contenuti della segnalazione. Il rispetto della riservatezza sussiste anche nel caso in cui l'identità del segnalante sia ipotizzata. La violazione dell'obbligo di riservatezza è responsabilità soggetta ad eventuali sanzioni disciplinari ed economiche, come previsto dall'ordinamento.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al Dipartimento della funzione pubblica, l'invio 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 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.).

7. Tutela del segnalante

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.

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.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante deve essere altresì segnalata ad ANAC o alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; è sempre possibile utilizzare il canale preposto a tale scopo, raggiungibile mediante accesso sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.