



**REGOLAMENTO PER
LA TUTELA DEGLI AUTORI DI
SEGNALAZIONI DI REATI O
IRREGOLARITA' DI CUI SIANO
VENUTI A CONOSCENZA
NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI
LAVORO – "WHISTLEBLOWING"**

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.53/19 del 03.05.2019

INDICE

PREMESSA

PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Inquadramento normativo

Articolo 2 - Scopo del Regolamento

PARTE SECONDA – LA SEGNALAZIONE

Articolo 3 – Il Whistleblower o segnalante

Articolo 4 – Contenuto della segnalazione

Articolo 5 – Oggetto della segnalazione

Articolo 6 – Segnalazioni anonime

Articolo 7 – Modalità di presentazione della segnalazione

Articolo 8 – Segnalazioni ad ANAC

PARTE TERZA – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Articolo 9 – Verifica di fondatezza della segnalazione e successiva trasmissione

Articolo 10 – Attività del RPCT

Articolo 11 – Tutela del Whistleblower

Articolo 12 – Responsabilità del Whistleblower

Articolo 13 – Entrata in vigore

PREMESSA

L'AMGAS S.r.l. è una società totalmente partecipata da Retegas Bari S.p.A., a sua volta partecipata dal Comune di Bari, che ne detiene la totalità delle quote, pertanto a totale partecipazione pubblica indiretta. L'oggetto sociale dell'AMGAS S.r.l. è costituito dalle attività di vendita di gas naturale, energia elettrica ed acqua ai clienti finali.

PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

INQUADRAMENTO NORMATIVO

1. La legge 6 novembre 2012, n.190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* ha introdotto, con l’articolo 1, comma 51, un nuovo articolo all’interno del D.Lgs. n. 165/2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, ovvero l’art. 54-bis (modificato, poi, dalla legge n.179/2017), rubricato *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*.
2. Il comma 1 del suddetto art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, afferma che il pubblico dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT), ovvero all’ANAC, o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite 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, a causa della segnalazione. L’adozione delle suddette misure ritorsive è comunicata, in ogni caso, all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le segnalazioni sono state poste in essere.
3. Con determinazione n.6 del 28 aprile 2015, l’ANAC ha emanato apposite *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”* (c.d. whistleblower);
4. Il comma 1 del D.Lgs. n.193/2003 (come modificato dal D.Lgs. n.101/2018), afferma che *“I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento, ovvero con reclamo ai sensi dell’articolo 77 del Regolamento qualora dall’esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto:*
 - a) *Agli interessi tutelati in base alle disposizioni in materia di riciclaggio; [...]*
 - f) *alla riservatezza dell’identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n.179, l’illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.”*

Articolo 2
SCOPO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale e si inserisce nel campo delle attività previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, redatto dal RPCT ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di AMGAS S.r.l.;
2. il presente Regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, e, quindi, ha lo scopo di fornire al whistleblower indicazioni chiare in merito all'oggetto, i destinatari e le modalità di trasmissione della segnalazione, nonché circa la sua gestione e le forme di tutela garantite al segnalante.
3. Il presente Regolamento intende fornire anche una specifica informativa sul trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato circa le finalità del whistleblowing (le cui informazioni complete sono a disposizione nell'informativa privacy fornita al personale dipendente e alla quale si rinvia per la consultazione del testo integrale) costituite dalla lotta e prevenzione della corruzione, ed evitare misure discriminatorie a carico dei dipendenti che apprendono informazioni su eventuali condotte illecite o corruttive.

PARTE SECONDA – LA SEGNALAZIONE

Articolo 3
IL WHISTLEBLOWER O SEGNALANTE

1. Le tutele previste dall'art. 54-bis del D.Lgs. n.165/2001 si applicano, oltre che ai dipendenti di AMGAS S.r.l., anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che realizzano opere in favore di AMGAS S.r.l., nel caso in cui gli stessi segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza, in ragione del loro rapporto con la medesima.

Articolo 4
CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

1. Il Whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione;
2. A tale scopo, la segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:
 - L'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
 - La sua qualifica o posizione professionale;
 - La data/periodo in cui si è verificato il fatto;
 - Il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
 - La natura delle azioni od omissioni commesse o tentate;
 - La descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
 - Le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto segnalato;
 - L'indicazione di altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
 - Eventuali documenti a sostegno della segnalazione.

Articolo 5
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

1. Le condotte illecite oggetto di segnalazione non riguardano soltanto quelle che integrano le fattispecie penalmente rilevanti, ma anche quelle condotte: i) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; ii) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; iii) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; iv) più in generale, situazioni in cui 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 dell'organizzazione, a causa dell'uso, a fini privati, delle funzioni attribuite.
2. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.
3. Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario, sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e dispendiose;
4. In ogni caso, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito.

Articolo 6
SEGNALAZIONI ANONIME

1. La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come "dipendente pubblico che segnala illeciti", quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile.
2. Il RPCT di AMGAS S.r.l., tuttavia, prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e siano tali, cioè, da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati (es. nominativi, qualifiche particolari, uffici specifici, procedimenti o eventi particolari ecc.).
3. L'invio di segnalazioni anonime ed il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto del presente Regolamento.

Articolo 7
MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

1. La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:
 - a) a mezzo PEC, all'indirizzo personale del RPCT;
 - b) per mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In tal caso, per usufruire della garanzia di riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa, recante all'esterno la dicitura **“riservata personale alla c.a. del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”**;
 - c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal RPCT.
2. Nei casi di cui alle lettere a) e b), per la segnalazione occorrerà utilizzare il modulo appositamente predisposto e pubblicato sul sito internet aziendale www.amgasbarisrl.it, nella sezione “Società trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione”;
3. qualora le segnalazioni riguardino il RPCT, gli interessati possono inviarle direttamente ad ANAC.

Articolo 8
SEGNALAZIONI AD ANAC

1. le segnalazioni possono essere effettuate anche direttamente ad ANAC. A tal fine, quest'ultima ha predisposto una applicazione informatica per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza, delle segnalazioni di illeciti, accessibile tramite il sito internet www.anticorruzione.it, nella sezione dedicata.

PARTE TERZA – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Articolo 9
VERIFICA DI FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE E SUCCESSIVA TRASMISSIONE

1. Il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Può richiedere chiarimenti al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti, avendo cura di secretare i dati identificativi del segnalante per tutta la durata del procedimento;
2. Il RPCT verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;
3. in caso di evidente e manifesta infondatezza, il RPCT può decidere di archiviare la richiesta, dandone comunicazione al segnalante;
4. se la segnalazione risulta non manifestamente infondata, il RPCT, in base alla natura della violazione, potrà:
 - a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti o all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;

- b) comunicare la segnalazione al Direttore Generale e/o al Dirigente o Responsabile dell'Area competente per l'acquisizione di elementi istruttori, solo nei casi in cui non vi siano ipotesi di reato;
 - c) inoltrare la segnalazione al Direttore Generale ed al Responsabile Area AGP per i profili di responsabilità disciplinare;
 - d) inoltrare la segnalazione al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale;
5. La trasmissione della segnalazione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata delle riservatezza, ai sensi dell'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
- Dovrà, inoltre, essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Articolo 10

ATTIVITA' DEL RPCT

1. Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito;
2. il RPCT renderà noto, nella relazione annuale di cui all'art. 1, della legge n. 190/2012 s.m.i., il numero di segnalazioni ricevute ed il loro stato di avanzamento, sempre garantendo la riservatezza dei segnalanti;
3. Il RPCT assicurerà la diffusione del presente Regolamento a tutti i dipendenti, mediante la sua pubblicazione sul sito internet aziendale, previa comunicazione sulla bacheca virtuale aziendale (c.d. Intranet);
4. il RPCT dovrà invitare gli uffici competenti a trasmettere, a tutti i fornitori e collaboratori di AMGAS S.r.l., apposita comunicazione avente ad oggetto la possibilità, per questi ultimi, di effettuare le segnalazioni oggetto del presente Regolamento.

Articolo 11

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

1. l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione;
2. nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale;
3. nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
4. nell'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rilevata solo se vi sia consenso del segnalante o se la contestazione dell'addebito disciplinare si fondi, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato;

5. spetta al Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, la scelta deve essere adeguatamente motivata;
6. E' opportuno che il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari venga a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chiede sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa. Gravano sul responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il RPCT. In ogni caso, AMGAS S.r.l. procederà al bilanciamento degli interessi tra l'esigenza di protezione del segnalante con il diritto del segnalato a conoscere gli elementi essenziali su cui si fondano gli addebiti che gli vengano mossi e, per tale motivo, in alcuni casi l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati può essere limitato, ritardato o eventualmente eluso per mezzo di una comunicazione motivata (senza che questa possa, in alcun modo, compromettere le finalità della limitazione), nei tempi e nei limiti in cui questo rappresenti una misura proporzionata e necessaria a tutelare l'identità del segnalante;
7. dalla violazione dell'obbligo di riservatezza deriva responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento;
8. la segnalazione del whistleblower è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990;
9. nei confronti del whistleblower vige il divieto di discriminazione. Non è consentita, né tutelata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
10. il segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione a causa della segnalazione, deve darne notizia circostanziata al RPCT che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione: i) al Dirigente o Responsabile di Area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione; ii) al Direttore Generale nel caso in cui l'autore della presunta discriminazione sia un Dirigente o Responsabile; iii) al Consiglio di Amministrazione e/o al Collegio Sindacale nel caso in cui l'autore della presunta discriminazione sia il Direttore Generale; iv) alla Procura della Repubblica qualora si verificino fatti penalmente rilevanti.
11. Resta salva la possibilità, prevista dall'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, per l'interessato, di comunicare all'ANAC l'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante. Tale comunicazione può essere effettuata anche dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
12. le suddette tutele del dipendente, tuttavia, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione, o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Articolo 12
RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

1. resta salva la responsabilità penale e disciplinare del segnalante in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile;
2. possono, altresì, costituire fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso quali le segnalazioni manifestamente effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, ed in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio dell'istituto.

Articolo 13
ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore dopo la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, ed è pubblicato sul sito internet aziendale www.amgasbarisrl.it, nella sezione "Società trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione".