

# Regolamento per la gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite e per la tutela del segnalante

Approvato con deliberazione C.d.A. del 29/03/2021

REA • Rosignano Energia Ambiente S.p.A.

Località Le Morelline 2 • 57016 - Rosignano Marittimo (LI)

T. 0586.76511 • info@reaspa.it • reaspa@pec.it • P.I. 01098200494 • www.reaspa.it



## Relazione introduttiva

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* ha recepito tali sollecitazioni, introducendo, con l'articolo 1, comma 51, un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* l'art. 54-bis (modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing), rubricato *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”* in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

Il comma 2 dell'art. 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 definisce l'ambito soggettivo di applicazione nei seguenti termini: *“Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, 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'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”*. La tutela, quindi, risulta estesa anche ai dipendenti diversi da quelli pubblici, ed in particolare di quelli appartenenti ad enti di diritto privato in controllo pubblico.

REA SPA in quanto ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico (indiretto), ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative nonché agli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), con l'introduzione di un apposito applicativo.

Le modalità di funzionamento della segnalazione per mezzo dell'applicativo sono definite dal Regolamento allegato alla presente relazione.

Il Regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale e rappresenta una misura di prevenzione della corruzione come previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato dall'Organo amministrativo.

In particolare, il Regolamento intende:

- a) chiarire i principi ispiratori dell'istituto nonché il ruolo dei soggetti tenuti, a ricevere ed istruire le segnalazioni;
- b) precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che preveda termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- c) dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il Regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

È importante evidenziare che il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza, e non l'anonimato, dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa.

indice

SEZIONE I - CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	5
Art. 1 – Definizioni.....	5
Art. 2 – Segnalazione .....	5
Art. 3 - Contenuto della segnalazione .....	6
Art. 4 - Oggetto della segnalazione. ....	7
Art. 5 - Segnalazioni anonime.....	7
Art. 6 – Gestione delle segnalazioni. ....	8
Art. 7 - Istruttoria della segnalazione. ....	8
II SEZIONE - TUTELA DEL WHISTLEBLOWER .....	9
Art. 8 – Tutela dell’identità del segnalante.....	9
Art. 9 – Sblocco dell’identità da parte del custode dell’identità. ....	10
Art. 10 - Divieto del diritto di accesso. ....	10
Art. 11 -Tutela del segnalante da azioni discriminatorie. ....	10
Art. 12 – Esclusioni della tutela. ....	11
Art. 13 - Responsabilità del whistleblower .....	11
SEZIONE III – DISPOSIZIONI FINALI .....	12
Art. 14 – Segreto di ufficio.....	12
Art. 15 – Conservazione e monitoraggio delle segnalazioni.....	12
Art. 16 – Diffusione del regolamento. ....	12
Art. 17 – Entrata in vigore e norme di rinvio.....	12

## SEZIONE I - CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

### Art. 1 – Definizioni.

1. Ai fini del presente regolamento si intende per:

- a) whistleblower, il dipendente che, in ambito aziendale, riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, nonché i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di REA Spa, che riferiscono condotte illecite di cui siano venute a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- b) responsabile, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), il soggetto individuato ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'articolo 41 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- c) applicativo, il software per la gestione delle segnalazioni interne in linea con la normativa;
- d) segnalazioni, le segnalazioni di cui al comma 1 dell'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001 effettuate dal whistleblower per mezzo dell'apposito applicativo;
- e) denunce, le denunce, di cui al comma 1 dell'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001 effettuate dal whistleblower all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile;
- f) misure discriminatorie, tutte le misure individuate all'art. 54-bis, comma 1, primo periodo D.Lgs. 165/2001, adottate in conseguenza della segnalazione di reati o irregolarità di cui allo stesso comma 1, aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante come definito al comma 2, dell'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001;
- g) custode dell'identità, il soggetto deputato a svelare l'identità del segnalante in caso di segnalazione effettuata in modalità informatica;
- h) SAT, il servizio anticorruzione e trasparenza;
- i) email istituzionale aziendale del RPCT, è l'indirizzo mail che l'RPCT al momento dell'attivazione del servizio e/o della nomina comunicherà come tale al protocollo della società
- j) email istituzionale aziendale del Custode dell'Identità, è l'indirizzo mail che il Custode dell'Identità al momento dell'attivazione del servizio e/o della nomina comunicherà come tale al protocollo della società

### Art. 2 – Segnalazione

1. La segnalazione avviene tramite l'utilizzo dell'applicativo a ciò dedicato, accessibile dal portale internet aziendale e denominato "Rosignano Energia Ambiente - Whistleblowing".

2. Il Segnalante accede all'applicativo tramite credenziali generate automaticamente che producono un codice univoco, "key code" di 16 cifre, che lo identifica in modo spersonalizzato e che deve essere conservato dal medesimo segnalante ai fini dei successivi eventuali accessi.
4. Il "key-code" utilizza un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati, e consente al segnalante di "dialogare", di allegare documenti e di essere informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata in modo spersonalizzato.
5. Il sistema garantisce l'informativa automatica al segnalante circa la presa in carico della segnalazione, la possibilità di essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria, la possibilità di inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto di segnalazione.
6. L'applicativo è inoltre utilizzato per dare comunicazione al segnalante della chiusura della istruttoria. Le informazioni raccolte sono custodite in formato elettronico sulla piattaforma, dotata di profili definiti di accesso, autenticazione obbligatoria e tracciamento automatico delle operazioni svolte.
7. La piattaforma funge anche da registro elettronico delle segnalazioni pervenute, riportando i dati essenziali, le informazioni sintetiche per la valutazione di fondatezza e le azioni attuate.
8. La segnalazione è accessibile esclusivamente dal RPCT
9. L'applicativo tutela l'identità del segnalante, impedendo al RPCT di verificare la sua identità, che potrà essere svelata, solo nei casi previsti dalla legge, a seguito di "sblocco" da parte del custode dell'identità.
10. E' possibile effettuare la segnalazione tramite rete TOR, che garantisce l'anonimato delle transazioni tra il segnalante e l'applicazione.
11. Resta fatta salva la possibilità di effettuare la segnalazione e/o denuncia nelle altre modalità previste dalla legge e dagli atti interni, e comunque direttamente all'ANAC e/o alle competenti autorità Giudiziarie.

### **Art. 3 - Contenuto della segnalazione**

1. Il whistleblower fornisce 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. La segnalazione deve essere effettuata seguendo le istruzioni fornite dall'applicativo, che possono essere obbligatorie (evidenziate in colore rosso) oppure facoltative.

#### **Art. 4 - Oggetto della segnalazione.**

1. Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale (“Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione”), ma anche a tutte le condotte illecite di cui il lavoratore ne sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa.

2. Possono essere segnalate le seguenti condotte illecite:

- a) Corruzione e abuso di potere;
- b) Cattiva gestione delle risorse e danno erariale;
- c) Incarichi e nomine illegittime;
- d) Appalti illegittimi;
- e) Selezioni illegittime;
- f) Conflitto di interessi;
- g) Mancata attuazione della disciplina anticorruzione;
- h) Adozione di misure discriminatorie da parte dell’Ente;
- i) Altre condotte illecite

3. Le condotte illecite, per espressa previsione normativa, devono inoltre riguardare situazioni di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, e quindi devono riguardare situazioni di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza:

- a) direttamente, in virtù del ruolo rivestito e dell’ufficio presso cui presta la propria attività lavorativa;
- b) indirettamente, attraverso notizie e/o informazioni acquisite, anche casualmente, ma in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

#### **Art. 5 - Segnalazioni anonime.**

1. La legge tutela la riservatezza della identità del segnalante e non l’anonimato.

2. Le segnalazioni effettuate in forma anonima potranno essere prese in considerazione solo laddove siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, e, comunque, non ai sensi dell'art. 54-bis (normativa anticorruzione).

3. Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale, oltre alla priorità di gestione.

## **Art. 6 – Gestione delle segnalazioni.**

1. Le segnalazioni verranno istruite secondo l'ordine cronologico di ricezione, con il seguente ordine di priorità:

- a) segnalazioni pervenute non in forma anonima;
- b) segnalazioni pervenute in forma anonima successivamente integrate con le generalità del segnalante;
- c) segnalazioni pervenute in forma anonima e non integrate, neppure successivamente, con le generalità del segnalante.

## **Art. 7 - Istruttoria della segnalazione.**

1. La segnalazione è istruita dal RPCT, con l'eventuale supporto dell'ufficio SAT e/o di esperti esterni, che decide entro i termini, da considerarsi perentori, e le modalità indicate nei successivi commi.

2. Il RPCT entro venti giorni naturali e consecutivi dalla data di ricezione della segnalazione, notificata dall'applicativo alla email istituzionale aziendale del RPCT stesso, valuta l'ammissibilità della stessa, verificando se rientri o meno tra quelle di cui all'art. 54 bis decreto legislativo 165 del 2001.

3. Se la segnalazione è inammissibile, il RPCT, entro il termine di cui al precedente comma 2, la archivia, dandone comunicazione al segnalante, nonché all'OdV ed all'Organo amministrativo.

4. Se la segnalazione è ammissibile, il RPCT, anche eventualmente avvalendosi di un gruppo di lavoro che abbia competenze specifiche in merito all'oggetto della segnalazione, entro i successivi cinquanta giorni naturali e consecutivi, la istruisce valutando la sua fondatezza o meno ed adottando i conseguenti provvedimenti.

5. Per esigenze istruttorie, dovute alla necessità di acquisire chiarimenti, anche di natura documentale, da soggetti diversi dal segnalante ovvero alla necessità di meglio approfondire gli elementi istruttori acquisiti, il termine di cui al comma 4 può essere prorogato di ulteriori 10 giorni. Nel caso di acquisizione di chiarimenti, anche di natura documentale, da soggetti diversi dal segnalante, il RPCT adotta tutti gli accorgimenti necessari a garantire la riservatezza dell'identità di tali soggetti.

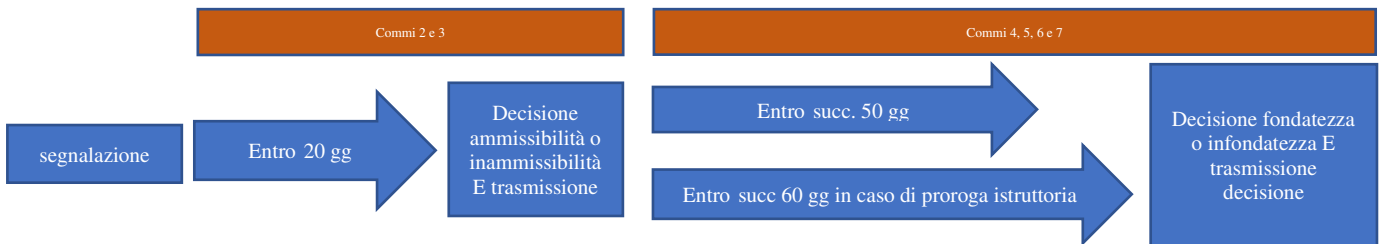
6. Se la segnalazione è infondata il RPCT entro il termine di cui al comma 4 ovvero, in caso di proroga, entro il termine di cui al comma 5, la archivia dandone comunicazione al segnalante, nonché all'OdV ed all'Organo amministrativo. Altrimenti, se è fondata, entro i medesimi termini, la inoltra, assicurandosi che non vi sia alcun riferimento in grado di identificare il segnalante, all'organo



amministrativo, affinché questo possa adottare tutti gli atti e/o provvedimenti ritenuti opportuni. La notizia della fondatezza della segnalazione viene altresì comunicata al segnalante ed all’OdV.

7. Nell’ipotesi di cui la segnalazione sia fondata e riguardi l’organo amministrativo, la stessa viene inoltrata direttamente all’ANAC.

8. Resta in ogni caso fatta salva la possibilità, da parte del RPCT, di trasmettere la segnalazione all’ANAC e/ alle Autorità Giudiziarie competenti.



## II SEZIONE - TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

### Art. 8 – Tutela dell’identità del segnalante.

1. L'identità del segnalante non può essere rivelata.

2. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Su richiesta dell’autorità giudiziaria competente, il RPCT richiede al custode dell’identità l’autorizzazione allo sblocco dell’identità secondo i termini di cui al successivo art. 9, e provvede a comunicarla alla medesima autorità giudiziaria.

3. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. In tale ultimo caso, se l’incolpato, in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, lo richiede espressamente, il RPCT, tramite l’applicativo, chiede il consenso al segnalante di svelare l’identità. Se il segnalante presta il consenso, il RPCT richiede al custode dell’identità l’autorizzazione allo sblocco dell’identità secondo i termini di cui al successivo art. 9.

3. La richiesta di autorizzazione allo sblocco dell'identità può essere formulata esclusivamente da parte del RPCT tramite l'applicativo, ed è notificata dall'applicativo alla mail istituzionale aziendale del custode dell'identità.

#### **Art. 9 – Sblocco dell'identità da parte del custode dell'identità.**

1. Il custode dell'identità è individuato dall'organo amministrativo in un soggetto, preferibilmente dotato di competenze e conoscenze in materia di anticorruzione e trasparenza, interno o esterno alla società, che non sia in conflitto di interessi, nemmeno potenziale, con la stessa.
2. E' precluso al custode dell'identità di conoscere l'identità del segnalante.
3. Il custode dell'identità, a seguito di richiesta di autorizzazione da parte del RPCT, notificata dal dispositivo alla email istituzionale del Custode dell'Identità stesso, sotto la propria personale responsabilità, sblocca tempestivamente l'identità del segnalante, tramite l'applicativo, esclusivamente nei casi in cui ciò è consentito dalla legge; in caso contrario la nega. Laddove la richiesta di sblocco non sia sufficientemente chiara e/o adeguatamente motivata, il Custode richiede le dovute integrazioni.
4. Lo sblocco dell'identità fuori dai casi previsti dalla legge determina automaticamente la revoca dell'incarico di custode, fatte salve le altre responsabilità amministrative, civili e penali previste dalla legge.

#### **Art. 10 - Divieto del diritto di accesso.**

1. La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e s.m.i. nonché al diritto di accesso civico e generalizzato di cui al D.Lgs. 33/2013.
2. La violazione di tale divieto è fonte di responsabilità disciplinare del soggetto che consente l'accesso ai documenti e costituisce giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro se dovute a colpa grave o dolo.

#### **Art. 11 -Tutela del segnalante da azioni discriminatorie.**

1. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione.
2. 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.
3. 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 peggiorative.

4. Sono pertanto nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante nonché il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.
5. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
6. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'azienda.
7. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve effettuare idonea segnalazione secondo le modalità di cui all'art. 4 del presente regolamento.
8. La segnalazione viene istruita secondo le modalità ed i termini di cui all'art. 7 del presente regolamento.
9. Tutto quanto sopra, resta fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto all'ANAC, alle organizzazioni sindacali, di adire l'Autorità Giudiziaria competente o di notiziare personalmente l'Organismo di Vigilanza.

#### **Art. 12 – Esclusioni della tutela.**

Le forme di tutela garantite dalla presente sezione II non trovano applicazione e comunque 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 dell'art. 54 bis decreto legislativo 165 del 2001, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

#### **Art. 13 - Responsabilità del whistleblower**

1. Ferma restando impregiudicata la responsabilità penale e/o disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'articolo 2043 del Codice Civile, sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente

opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

### SEZIONE III – DISPOSIZIONI FINALI

#### **Art. 14 – Segreto di ufficio**

Nei limiti necessari per lo svolgimento dei procedimenti di cui al presente regolamento, tutte le notizie, le informazioni e/o i dati acquisiti nello svolgimento dell'attività istruttoria da parte della Società sono tutelati dal segreto d'ufficio anche nei riguardi delle pubbliche amministrazioni e dei soci, fatti salvi gli obblighi di segnalazione e di denuncia di cui all'articolo 331 del codice di procedura penale.

#### **Art. 15 – Conservazione e monitoraggio delle segnalazioni.**

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 s.m.i., con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

#### **Art. 16 – Diffusione del regolamento.**

Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale ed una adeguata attività formativa.

#### **Art. 17 – Entrata in vigore e norme di rinvio.**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito internet aziendale, di cui ne verrà data notizia a tutti i dipendenti.

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento trova applicazione, se ed in quanto compatibile, l'art. 54 bis del decreto legislativo 165 del 2001, le linee guida ANAC e le indicazioni contenute nei PNA.

\*\*\*

Per ricevere informazioni sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), l'interessato può consultare l'informativa Whistleblowing che trova pubblicata sul Portale internet aziendale al seguente link <https://www.reaspa.it/privacy-policy-rea/>.