



Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità.

Disciplina della tutela del dipendente che segnala illeciti o irregolarità (whistleblower).

Visto

Che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le linee guida in materia di tutela del dipendente "pubblico" che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)

Che a legge n. 179 del 30 novembre 2017, introduce forme di tutela per i dipendenti del **settore privato**

Che il legislatore nel 2017 è quindi intervenuto modificando il D.lgs. 231/2001 e introducendo la necessità di predisporre un sistema di whistleblowing come ulteriore requisito di idoneità del Modello Organizzativo dell'Ente.

Considerato

Che con il presente atto si intendono adottare le idonee precauzioni per tutelare il segnalante, in particolare il dipendente, ma anche l'apicale o addirittura il soggetto esterno che entri in relazione con l'Ente per ragioni di "business" (c.d. **whistleblower**), garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire il ricorso all'istituto della segnalazione di illeciti e reati presupposto o comunque di violazioni del Modello di Organizzazione di Conerobus S.p.A.

Secondo la definizione fornita da "Transparency International Italia", il segnalante (c.d. whistleblower) è *chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità.*

In analogia a tutto quanto sopra descritto la Conerobus adotta il Regolamento di seguito declinato:

Art. 1) Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione

La società individua nel responsabile dell'ufficio Sistemi Integrati (in seguito "Responsabile"), il soggetto destinatario delle seguenti tipologie di segnalazioni a tutela dell'integrità dell'Ente:

- segnalazioni circostanziate di condotte illecite integranti fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- violazioni del Modello di Organizzazione di Conerobus S.p.A. che si traducano, ad esempio, nella inosservanza dei protocolli e delle procedure contenute nel Modello di Organizzazione o dei principi del Codice Etico, anche laddove non integrino la commissione dei reati presupposto ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Qualora le segnalazioni di illeciti o di irregolarità di cui sopra riguardino il "Responsabile", le stesse devono essere inviate direttamente al Dirigente o alla Direzione di Conerobus S.p.A.

Art. 2) Procedure per la segnalazione

Le segnalazioni di cui sopra dovrebbero essere presentate preferibilmente tramite invio all'indirizzo di posta elettronica dedicato del "Responsabile" whistleblowing@conerobus.it o mediante comunicazione cartacea inoltrata per posta all'ufficio del "Responsabile".

La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato e cioè prendendo numero progressivo di protocollo e data e qualificando la domanda come "Richiesta riservata nr .../2016 ecc".

All'atto del ricevimento della segnalazione, il "Responsabile" avrà cura di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione per tutta la durata dell'istruttoria del procedimento, rendendo impossibile risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato e, in generale, nei casi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario e, qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave situato presso l'ufficio del "Responsabile".

Art. 3) Attività di accertamento delle segnalazioni

Il "Responsabile", all'atto del ricevimento della segnalazione, provvederà, avvalendosi del personale scelto a sua discrezione, ad avviare, con le opportune cautele, la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività. In caso di sua assenza o impedimento procederà il "Dirigente".

Il “Responsabile” potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi ivi rappresentati.

Qualora, all’esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il “Responsabile”, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l’esito dell’accertamento alla Direzione e al C.d.A. affinché si adottino i provvedimenti necessari, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare;
- 2) a presentare segnalazione all’Autorità Giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge;
- 3) ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti per il pieno ripristino della legalità.

Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 120 giorni naturali e consecutivi, dalla data del ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l’accertamento risulta particolarmente complesso.

Il “Responsabile”, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa dell’esito o dello stato degli stessi il segnalante.

Art. 4) La tutela del segnalante

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

Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, che, anche solo accidentalmente, violino l’obbligo di riservatezza sono punibili con un provvedimento disciplinare pari ad 1 giorno di sospensione dal lavoro. Nel caso si tratti di soggetti esterni alla società, questa si riserva la possibilità di ricorrere alle ordinarie azioni penali e/o civili a propria tutela.

L’identità del segnalante può essere rivelata all’accusato solo nei casi in cui, in alternativa:

- vi sia il consenso espresso del segnalante, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alle segnalazione;
- 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’accusato.

Art. 5) Segnalazione di discriminazioni

I dipendenti che segnalano all’Autorità Giudiziaria, all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al superiore gerarchico o al “Responsabile” condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in

ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione.

Ogni misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis della Legge 179/2017 può essere denunciata all'ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

La società promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica e del Codice di comportamento.

Art. 6) La responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la segnalazione, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è punito con un provvedimento disciplinare pari alla trattenuta di 3 giornate di retribuzione. Nel caso in cui la segnalazione che si rivela infondata provenga da soggetto esterno alla società questa si riserva l'esercizio delle azioni penali e/o civili a propria tutela.

Inoltre l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come per es. nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo).

Art. 7) Norme finali

Le norme previste nel presente Regolamento sono estese anche al personale delle società controllate e partecipate della Conerobus spa.

Ancona lì 09/3/2018

REV.01 del Luglio 2018
