

REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
WHISTLEBLOWING

Indice

1. Premessa normativa	2
2. Principi generali e scopo del regolamento	2
3. Cosa si intende per segnalazione (whistleblowing)	3
4. Autori della segnalazione	3
5. Destinatari della segnalazione	3
6. Oggetto della segnalazione	3
7. Contenuto e modalità di segnalazione	4
8. Verifica della fondatezza della segnalazione	4
9. Forme di tutela del Whistleblower (segnalante)	5
10. Forme di responsabilità del whistleblower (segnalante)	6
11. Attività del RPC e dell'OdV 231	6

1. Premessa normativa

Le segnalazioni di illecito, introdotte nell'ordinamento con l'art. 1 comma 51 della Legge n. 190/2012 con la L. 190, sono state oggetto di successivo intervento normativo con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Tale intervento normativo ha da una parte modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala presunti illeciti, dall'altra ha modificato l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevedendo almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché forme di tutela rafforzata del soggetto che effettua le segnalazioni.

In particolare all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o 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.

2. Principi generali e scopo del regolamento

Attraverso il presente Regolamento Casa S.p.A. intende 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, al fine di 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.

Casa S.p.A. con il presente Regolamento intende in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto del whistleblowing ed il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) e dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, quale destinatari della segnalazione;

- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- 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.

3. Cosa si intende per segnalazione (whistleblowing)

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalatore (whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Chiunque può presentare una segnalazione di un illecito o di una irregolarità a Casa S.p.A.

La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità.

Eventuali segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, saranno prese in considerazione, ma gestite con canali distinti rispetto a quelle oggetto della presente procedura.

4. Autori della segnalazione

Possono essere autori della segnalazione:

- Il personale di Casa S.p.A. compresi i dirigenti
- I collaboratori ed i consulenti
- I fornitori e gli appaltatori
- Altri stakeholder tra i quali rappresentanti dei Comuni soci di Casa S.p.A.
- La collettività

5. Destinatari della segnalazione

Sono destinatari della segnalazione:

- il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC) per ogni segnalazione avente oggetto potenziali illeciti di natura corruttiva (nel senso più ampio di corruzione inteso da ANAC, quindi non solo fatti che possono essere inquadrati come reati ai sensi del c.p., ma anche comportamenti distorti e non conformi ai principi ed alle disposizioni etiche impartite dalla società);
- l'Organismo di Vigilanza (OdV 231) per ogni segnalazione di illecito che possa generare un rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I due organi collaborano costantemente, anche attraverso un adeguato scambio informativo, per assicurare la corretta funzionalità ed efficacia del presente regolamento.

6. Oggetto della segnalazione

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra queste:

- Situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.
- Gravi violazioni dei canoni di comportamento
- Reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II Capo I del codice penale, ipotesi di:

- o corruzione nell'esercizio della funzione (art. 318)
 - o corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319)
 - o corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter)
- per i quali restano attive le forme di tutela previste dall'ordinamento.
- Altre situazioni di illecito, anche solo potenziale, e violazioni di quanto previsto dal Modello organizzativo aziendale, che possano determinare un rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 che siano stati commessi a vantaggio o nell'interesse della Società.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, e quindi in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo casuale.

7. Contenuto e modalità di segnalazione

La segnalazione deve essere presentata in forma scritta, attraverso uno dei seguenti canali:

- Piattaforma informatica a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante, raggiungibile attraverso l'indirizzo <https://www.casaspa.it/segnalazione-modalita/>
- Email utilizzando l'indirizzo segnalazionirpc@casaspa.org, ricevuta dal Responsabile Prevenzione della Corruzione;
- Email utilizzando l'indirizzo organismodivigilanza@casaspa.org, ricevuta dall'Organismo di Vigilanza 231.

Il soggetto che intende effettuare la segnalazione tramite mail può utilizzare l'apposito modulo reso disponibile online nella sezione "Società Trasparente – Altri contenuti".

La segnalazione di condotte illecite devono essere circostanziate, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

A questo scopo devono essere indicati tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e che consentano di accertarne la fondatezza, in particolare:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione
- se conosciute, le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi
- se conosciute, le generalità o altri elementi (qualifica e servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Alla segnalazione potranno essere allegati documenti ritenuti di interesse anche ai fini delle opportune verifiche da parte dell'Amministrazione in merito alle vicende segnalate.

8. Verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPC o all'OdV 231 a seconda che la segnalazione abbia ad oggetto rispettivamente fatti di corruzione o fatti rilevanti nell'ambito della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs 231/01.

Laddove la segnalazione fosse inviata in maniera impropria ad uno dei due soggetti sarà compito del ricevente informare tempestivamente l'altro soggetto competente, attivando una forma congiunta di verifica e successiva analisi.

La verifica è effettuata nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine il RPC /l'OdV 231 può avvalersi del supporto e della collaborazione delle risorse e strutture interne, ritenute competenti nella materia, e, all'occorrenza, interpellare gli organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Resta fermo l'obbligo alla riservatezza della segnalazione per tutti i soggetti coinvolti.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPC o l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

1. presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
2. comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'autore del comportamento segnalato, affinché provveda all'accertamento dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
3. segnalare all'Amministrazione il comportamento, al fine di adottare eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'azienda;
4. verificare la risoluzione per il buon andamento dell'azienda.

9. Forme di tutela del Whistleblower (segnalante)

L'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (per esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. 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. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. 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 (art. 1 comma 3 Legge 179/2017).

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e s.m.i., nonché dal D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 (F.O.I.A.). Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge 241/90 e s.m.i.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione, 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. 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 intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPC e/o all'OdV o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) all'Organo Amministrativo di CASA S.p.A. (Consiglio di Amministrazione) il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- c) agli Uffici competenti per l'avvio di un'attività istruttoria al riguardo;
- d) al RPC o all'Organismo di Vigilanza 231.

Tutto quanto sopra fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente o di informare personalmente e direttamente il RPC o l'Organismo di Vigilanza 231.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

Ai sensi del comma 8 dell'art. 1 della Legge 179/2017 il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

10. Forme di responsabilità del whistleblower (segnalante)

Le tutele di cui all'art. 1 della Legge 179/2017 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 (comma 9, art. 1).

Pertanto, il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 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, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

11. Attività del RPC e dell'OdV 231

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione in accordo con l'Organismo di Vigilanza, invia a tutto il personale, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità nonché le procedure attuative dell'istituto del "whistleblowing".

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.