



**REGOLAMENTO PER LA
SEGNALAZIONE DI ILLECITI E
IRREGOLARITÀ:
“WHISTLEBLOWING”**

Aggiornato il 27/05/2022

INDICE

1. CONTESTO NORMATIVO	1
2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOW/NG/SEGNALAZIONE	1
3. SCOPO DEL REGOLAMENTO	1
4. CHI DEVE SEGNALARE	2
5. COME SEGNALARE	2
6. COSA SEGNALARE	2
7. CONFERMA AVVENUTA TRASMISSIONE	3
8. PROCEDURA	3
Avvio istruttoria	3
Conclusione istruttoria	3
Conclusione della procedura	3
9. SEGNALAZIONI ANONIME	3
10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	4
11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	5

1. CONTESTO NORMATIVO

Il presente Regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione e di politica della trasparenza disciplinate dal *Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza*, a cui accede come parte integrante e sostanziale.

S.A.BA.R. intende procedimentalizzare e disciplinare lo strumento della segnalazione di illeciti, nel rispetto della legge n. 179 del 30 Novembre 2017 “*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*” nonché del P.N.A 2019 e della determina ANAC n. 469 del 9 giugno 2021.

La ratio della normativa è quella di “*evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subite conseguenze pregiudizievoli*”.

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOW/NG/SEGNALAZIONE

Con l'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, anche per l'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

3. SCOPO DEL REGOLAMENTO

Scopo del presente Regolamento è quello di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura 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.

4. CHI DEVE SEGNALARE

Il dipendente, il collaboratore o il lavoratore ad altro titolo legato a S.A.BA.R. deve segnalare l'illecito al R.P.C.T. nel rispetto delle previsioni contenute nel presente Regolamento.

5. COME SEGNALARE

La segnalazione dovrà avvenire attraverso l'apposito modulo allegato al presente Regolamento, presente sul sito web della società alla sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti – corruzione".

Del modulo predetto, debitamente compilato e sottoscritto, dovrà essere fatta apposita scansione prima dell'invio.

La segnalazione andrà inoltrata al R.P.C.T. al seguente indirizzo mail: anticorruzione@sabar.it

In alternativa, il modulo compilato e sottoscritto potrà essere consegnato direttamente a mani del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (R.P.C.T.).

Laddove la segnalazione riguardasse il R.P.C.T., la segnalazione andrà inoltrata la propria segnalazione direttamente all'ANAC avvalendosi del portale dei servizi dell'ANAC al seguente URL: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

L'attività di vigilanza anticorruzione dell'Autorità si svolge ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla legge n. 190/2012, in un'ottica di prevenzione e non di repressione di singoli illeciti.

L'Autorità, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di finanza.

6. COSA SEGNALARE

Devono essere condotte illecite, violazione del codice di comportamento, del codice etico o del P.T.P.C.T., fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, seppure in modo casuale.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

7. CONFERMA AVVENUTA TRASMISSIONE

Entro una settimana dalla segnalazione sarà comunicata una mail di conferma dell'avvenuta ricezione della medesima.

8. PROCEDURA

Avvio istruttoria

L'avvio dell'istruttoria dovrà avvenire ad opera del R.P.C.T. entro 15 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Conclusione istruttoria

La fase istruttoria dovrà concludersi entro 60 (sessanta) giorni ad esito dei quali il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- In caso di accertamento positivo del fatto segnalato, informa direttamente il D.G. e valuta gli interventi opportuni, proponendo eventuali provvedimenti disciplinari (in ottemperanza alle previsioni di cui al C.C.N.L. applicato) e modificando le procedure operative nell'area interessata, per evitare il reiterarsi dell'evento. Inoltre, il R.P.C.T., ove la segnalazione presenti i connotati di una ipotesi di reato, provvederà a:
 - a) presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
 - d) inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza, ove rientri tra le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/2001
- In caso di accertamento negativo, provvede ad archiviare e a conservare la documentazione relativa, previa comunicazione dell'archiviazione al segnalante.

Il R.P.C.T., nel rispetto delle indicazioni fornite nel PNA 2018, a seguito di segnalazioni di natura corruttiva potrà acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al R.P.C.T. una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione

Il R.P.C.T. non può effettuare valutazioni in merito alla sussistenza della responsabilità del soggetto che ha eventualmente posto in essere la condotta illecita in quanto può solo accertare l'esistenza o meno del fatto segnalato. L'accertamento della responsabilità è, infatti, demandato all'organo amministrativo e, eventualmente, alla competente autorità esterna.

Conclusione della procedura.

La procedura dovrà concludersi nel termine massimo di 3 (tre) mesi e l'esito viene trasmesso al segnalante.

9. SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal

presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

La tutela tipica dell'istituto del *whistleblowing*, pertanto, verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti che si siano chiaramente identificati.

10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il segnalante di illecito non potrà, in ragione di tale segnalazione, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Le segnalazioni saranno trattate con la necessaria riservatezza e con la cura di mantenere l'anonimato del segnalante. L'identità del segnalante non può essere rivelata salvo i casi previsti all'articolo 1 comma 3 della l. 179/2017, in materia di attività giudiziaria.

In particolare, i dati del segnalante dovranno essere trattati:

- in osservanza dei criteri di riservatezza;
- in modo lecito e secondo correttezza
- nel pieno rispetto delle misure minime di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.

L'adozione di misure ritenute distorsive nei confronti del segnalante va comunque segnalata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti ai sensi della l. 241/1990 e s.m.i.

La violazione delle previsioni di cui al presente articolo nonché delle disposizioni contenute alla l. 179/2017 determinano l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'articolo 1, comma 6 della l. 179/2017, nonché delle sanzioni ultronee previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura distorsiva nei confronti del soggetto segnalante è nullo, ai sensi dell'articolo 2 della l. 179/2017.

Tutto quanto sopra fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'Autorità Giudiziaria ritenuta competente o di informare personalmente l'Organismo di Vigilanza.

11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

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.

ALLEGATO: Modulo per la segnalazione di condotte illecite S.A.BA.R. Servizi S.r.l.

**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DELLE CONDOTTE
ILLECITE (c.d. "WHISTLEBLOWING")**

All'attenzione del
R.P.C.T. di
S.A.BA.R. Servizi S.r.l.
Servizi Ambientali Bassa
Reggiana
Via Levata, 64 – 42017
Novellara (RE)

Via mail: anticorruzione@sabar.it
Oppure
Consegnata a mani al R.P.C.T.

Nome: _____

Cognome: _____

posizione lavorativa in S.A.BA.R. Servizi S.r.l. o rapporto esistente con S.A.BA.R. Servizi S.r.l. _____

Hai già segnalato internamente all'azienda?

- Si
- No

Hai già segnalato ad autorità esterne? (es. Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, Procura della repubblica, Autorità Nazionale Anticorruzione)

- Si
- No

Quali sono stati gli esiti delle eventuali precedenti segnalazioni?

DESCRIZIONE DEI FATTI

Descrivi quello che è successo in modo esteso

CONTESTO TEMPORALE

Quando si è verificata la violazione oggetto della presente segnalazione?

In che modo sei venuto a conoscenza della non conformità/illecito/violazione oggetto di segnalazione?

- L'ho vista accadere
- Mi è stata riportata da un collega
- Mi è stata riportata da una persona esterna all'azienda
- l'ho scoperta casualmente da documento/file
- Altro (specificare):

Qual è il tuo livello di coinvolgimento nell'accaduto?

- Nessuno
- Sono vittima
- Sono testimone
- Altro (specificare):

Ne hai già parlato con qualcuno?

- Amici
- Parenti
- Colleghi
- Superiore gerarchico
- Altro (specificare):

INFORMAZIONI PER VERIFICARE LA SEGNALAZIONE

Puoi fornirci informazioni utili per verificare la veridicità della tua segnalazione?

INFORMAZIONI NECESSARIE PER TRATTARE LA SEGNALAZIONE E COMUNICARE CON IL SEGNALANTE PER SUCCESSIVI CONTATTI

Puoi indicare il tuo canale preferito per le successive comunicazioni:

E-mail: _____
Indirizzo: _____

ATTENZIONE

Ti ricordiamo che prima di effettuare una segnalazione è utile informarti riguardo alle politiche aziendali attivate in questo ambito (Regolamento per la segnalazione di illeciti ed irregolarità-Whistleblowing) e in particolare:

- a chi arriva e come viene gestita la segnalazione;
- quali sono le tutele per il segnalante perviste dall'azienda.

Infine, ti ricordiamo che la segnalazione è utile e trattata solo se ben circostanziata e documentata.

Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la richiesta (ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679)

Il sottoscritto è consapevole che i dati personali sono oggetto di trattamento informatico e/o manuale e potranno essere utilizzati esclusivamente per gli adempimenti di legge e per l'attivazione e trattazione della segnalazione di violazioni del codice di comportamento/etico o del P.T.P.C.T di S.A.BA.R. Servizi S.r.l. I dati saranno trattati da S.A.BA.R. Servizi S.r.l., in qualità di titolare, dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza nonché dagli eventuali soggetti coinvolti nella trattazione della segnalazione e a tal fine autorizzati, nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2016/679.

Luogo e data _____

Firma _____