INDICE

Introduzione

1. Oggetto e finalità del Regolamento
2. Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. *whistleblower*)
3. Oggetto della segnalazione
4. Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione
5. Contenuto della segnalazione
6. Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione
7. Procedura di gestione della segnalazione
8. Personale di supporto
9. Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e diritto di accesso
10. Tutela del *whistleblower*
11. Responsabilità del dipendente che segnala illeciti
12. Obblighi del personale della VITALEGAS S.r.l.
13. Trattamento dei dati personali
14. Diffusione del regolamento

Introduzione

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. Legge Anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 *bis*, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, rubricato *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illeciti, nota nei paesi anglosassoni come *Whistleblowing*.

La segnalazione cd. *whistleblowing* è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione pubblica e quindi per l'interesse collettivo.

Lo scopo principale del *whistleblowing,* dunque, è quello di consentire alla Pubblica Amministrazione di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato nel modo più tempestivo possibile, contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Con la denominazione di "*whistleblower*" si intendono i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che, a vario titolo, svolgono un'attività lavorativa per la VITALEGAS S.r.l., inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della VITALEGAS.

Lo strumento di *whistleblowing* contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'amministrazione da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della VITALEGAS S.r.l., e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Art. 1 Oggetto e finalità del Regolamento

Il presente Regolamento è emanato in attuazione dell'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha introdotto l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, e del D.P.R. 16/04/2013, n. 62 "Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici", e del successivo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro (all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001) in vigore dal 3 settembre scorso a seguito della avvenuta pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale (GU – Serie Generale n. 205 del 18.08.2020).

L'ANAC ha inoltre provveduto con Delibera n. 469 del 9/06/2021 alla redazione delle Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001.

Con il nuovo testo si è provveduto a modificare l'intera struttura del Regolamento per consentire all'Autorità Nazionale Anticorruzione di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere

e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche. Ecco le principali novità approvate il 1°luglio 2020 con la Delibera n. 690.

Sono state distinte le quattro tipologie di procedimento:

a) il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell'art. 54-bis);

b) il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del co. 6 primo periodo dell'art. 54-bis,);

c) il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell'art. 54-bis);

d) il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell'art. 54-bis)

In linea con l'impostazione, il Regolamento è strutturato in cinque Capi. Ecco le più importanti novità:

Il primo Capo è dedicato alle definizioni: la principale novità qui introdotta riguarda l'art. 1 relativo alle definizioni; in particolare, alla lett. k) del citato articolo, è stata fornita una nozione di misura ritorsiva più ampia rispetto a quella prevista dal Regolamento previgente ma, si ritiene, più in linea sia con le Linee Guida sia con la nuova Direttiva europea in materia di whistleblowing.

Il secondo Capo disciplina il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità trasmesse ad Anac ai sensi dell'art. 54-bis, comma 1.

Le principali novità proposte riguardano l'introduzione di una analitica indicazione degli elementi essenziali della segnalazione di illeciti;

Il terzo Capo concerne la disciplina relativa al procedimento sanzionatorio avviato sulla base delle comunicazioni di misure ritorsive. In particolare, si è deciso di introdurre una analitica indicazione degli elementi essenziali delle comunicazioni delle misure ritorsive e di regolamentare la facoltà dell'Ufficio di richiedere integrazioni documentali o informative laddove sia necessario acquisire elementi ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione.

Inoltre, si è ritenuto di modificare la disciplina relativa alla fase istruttoria, disciplinando la partecipazione del whistleblower al procedimento sanzionatorio avviato dall'Autorità e snellendo l'articolazione del procedimento stesso.

Il quarto Capo è dedicato al procedimento sanzionatorio semplificato. In particolare, è stato regolamentato in maniera puntuale il procedimento che l'Autorità può avviare ai sensi dell'art. 54-bis co. 6 secondo periodo.

L'ultimo Capo è dedicato alle disposizioni finali: in particolare, è stato stabilito, mediante la previsione di una norma transitoria, che il "Regolamento troverà applicazione ai procedimenti sanzionatori avviati successivamente alla sua entrata in vigore".

Fatta tale opportuna e necessari premessa per inquadrare anche dal punto di vista normativo il costante evolversi della disciplina, si evidenzia che il presente Regolamento è finalizzato a:

- promuovere all'interno della VITALEGAS S.r.l. la cultura della legalità, intendendo la funzione del *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la Società ed il suo personale;
- incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- fornire informazioni sulla corretta trasmissione delle segnalazioni, sul loro possibile contenuto, sui destinatari e sulle forme di tutela del segnalante previste dall'ordinamento.

Le segnalazioni anonime, che pure possono essere oggetto di considerazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 54 *bis* del d.lgs. 165/2001, di cui al presente Regolamento.

Art. 2 Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. *whistleblower*)

Possono segnalare azioni/comportamenti e/o omissioni ritenute illecite, cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro: i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti, i clienti, i soci in affari e chiunque che, a vario titolo, svolge un'attività lavorativa per la VITALEGAS S.r.l., inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della VITALEGAS S.r.l..

Art. 3 Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le azioni, i comportamenti e/o le omissioni commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni della VITALEGAS S.r.l.;
- sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla VITALEGAS S.r.l. o ad altra Pubblica Amministrazione;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della VITALEGAS S.r.l.;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini;
- suscettibili di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la VITALEGAS S.r.l..

Le azioni, i comportamenti e/o le omissioni segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di

cui il *whistleblower* abbia conoscenza diretta.

La segnalazione dev'essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi e contenere offese personali ovvero giudizi morali, volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa del soggetto segnalato;
- l'inoltro di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni in violazione di legge.

Art. 4 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

La segnalazione oggetto del presente Regolamento non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa vigente.

Art. 5 Contenuto della segnalazione

La segnalazione dovrà indicare tutti gli elementi utili allo svolgimento dei dovuti accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, e in particolare:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto ritenuto illecito che si denuncia;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il/i nominativo/i di colui o coloro ai quali potrebbe essere presuntivamente imputato il fatto lesivo;
- ogni altra informazione utile alla ricostruzione dei fatti segnalati.

La segnalazione deve essere comunque completa e compilata con chiarezza, al fine di consentire una rapida istruttoria da parte del RPC.

Art. 6 Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione

Al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, ogni segnalazione inviata al RPC della VITALEGAS S.r.l. deve essere resa possibilmente utilizzando la piattaforma informatica predisposta

dalla VITALEGAS S.r.l., ovvero il numero di telefono all'uopo indicato dalla società sul sito aziendale, ovvero utilizzando i recapiti dell'ODV della società VITALEGAS S.r.l..

In alternativa, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC, ad esempio nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della VITALEGAS S.r.l., utilizzando le modalità espressamente indicate nel sito ANAC definite

Art. 7 Procedura di gestione della segnalazione

La gestione della segnalazione e la verifica della fondatezza delle circostanze in essa riportate, sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) della VITALEGAS S.r.l..

Una volta ricevuta la segnalazione, il RPC provvederà, entro 10 giorni dal ricevimento, alla catalogazione della segnalazione in apposito registro e all'apertura del relativo fascicolo, al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante, di cui solo il RPC conoscerà l'identità, fatte salve le ipotesi di cui all'art. 9 del presente regolamento.

Il RPC procederà all'avvio di una sommaria istruttoria sui fatti segnalati. Per l'accertamento dei fatti il RPC potrà avvalersi del supporto di altri soggetti, di cui al successivo art. 8.

Durante l'istruttoria il RPC potrà (nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al successivo Art. 9):

a) richiedere notizie agli uffici interessati;
b) acquisire ogni tipo di documentazione attinente l'oggetto della segnalazione;
c) interpellare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
d) procedere all'audizione del segnalante, se ritenuta necessaria.

L'istruttoria, riportata nel fascicolo della segnalazione, dovrà essere eseguita con modalità tali da garantire la segretezza dell'identità del segnalante.

Qualora dall'istruttoria emergano indizi di non manifesta infondatezza della segnalazione, il RPC, in relazione alla natura della violazione, provvederà a inoltrare la segnalazione e l'esito dell'accertamento, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, ad uno o più dei seguenti soggetti:

e) Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore dell'illecito;
f) Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
g) Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
h) Dipartimento della funzione pubblica.
i) ODV della VITALEGAS S.r.l. ai recapiti all'uopo indicati

Qualora dall'istruttoria non emergano elementi di fondatezza, il RPC archivierà la segnalazione previa comunque comunicazione all'Alta Direzione e all'ODV della VITALEGAS S.r.l..

In questo caso il RPC valuterà se la condotta del segnalante possa configurarsi come contraria a buona

fede, e ove riterrà opportuno, invierà l'istruttoria all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari della VITALEGAS S.r.l., che prenderà i provvedimenti necessari a garantire il diritto di difesa del segnalato.

In tutti i casi in cui la segnalazione risulti fondata, resta ferma la possibilità, per la VITALEGAS S.r.l. di costituirsi parte civile nell'ambito del procedimento penale aperto nei confronti di un proprio dipendente che risulti aver posto in essere azioni, comportamenti e/o omissioni di cui all'art. 3, comma 1, del presente Regolamento.

Al termine della procedura, il RPC procederà a inviare comunicazione al *whistleblower* dell'esito della propria segnalazione.

Il termine massimo per l'invio di tale comunicazione e quindi per finalizzare l'istruttoria di che trattasi è di 30 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Art. 8 Personale di supporto

Per l'espletamento dell'istruttoria il RPC, anche in relazione all'organizzazione interna dell'amministrazione, potrà avvalersi di un numero limitato di unità di personale di supporto con competenze multidisciplinari.

I dipendenti chiamati a collaborare all'istruttoria sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPC nel procedimento.

A supporto del RPC non possono essere chiamati i componenti dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari della VITALEGAS S.r.l..

Art. 9 Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e diritto di accesso

Durante la fase istruttoria della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto segnalato, l'identità del *whistleblower* è sempre protetta, anche nei rapporti con i terzi cui la VITALEGAS S.r.l. dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Tutti coloro che hanno partecipato, a qualsiasi titolo, all'attività istruttoria sono tenuti a garantire il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, astenendosi dal rivelare ad altri i contenuti della segnalazione.

Il rispetto della riservatezza sussiste anche nel caso in cui l'identità del segnalante sia ipotizzata.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è responsabilità soggetta ad eventuali sanzioni disciplinari ed economiche, come previsto dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal 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 senza il suo consenso, se la contestazione al segnalato dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità potrà essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i., ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

Art. 10 Tutela del *whistleblower*

A fronte della previsione di cui all'art. 54-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua la segnalazione di condotte illecite, la VITALEGAS S.r.l. si impegna a:

- tutelare e garantire l'integrità della posizione professionale e reddituale del dipendente che segnala illeciti;
- reprimere eventuali ritorsioni o misure discriminatorie da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente che segnala illeciti.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC, ovvero all'OdV.

Il RPC valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione.

Il Dirigente 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 che ha operato la discriminazione.

Entro 15 giorni dal momento in cui viene investito della questione, il Dirigente riferisce al RPC circa le verifiche operate e i provvedimenti assunti.

Art. 11 Responsabilità del dipendente che segnala illeciti

La procedura di cui all'art. 7 e le forme di tutela di cui agli articoli 9 e 10, lasciano impregiudicata la

responsabilità penale e disciplinare del dipendente che segnala illeciti 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 della procedura di cui al presente 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 della Società oggetto del presente Regolamento.

Art. 12 Obblighi del personale della VITALEGAS S.r.l.

Tutto il personale dipendente della VITALEGAS S.r.l. è tenuto a garantire la massima collaborazione al RPC e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, nega senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dal RPC e dai soggetti dallo stesso delegati, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Art. 13 Trattamento dei dati personali

Il soggetto designato al trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato è il RPC.

Il trattamento sarà eseguito nel rispetto dell'art. 2 - *quaterdecies* del d. lgs 101/2018.

Art. 14 Diffusione del regolamento

Il presente Regolamento sarà reso noto a tutti i soggetti identificati al suddetto art. 2 mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet della VITALEGAS S.r.l., nella Sezione Regolamenti.

Il RPC vigilerà per assicurarne la diffusione e la corretta applicazione e formazione.