

**PROCEDURA  
PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI  
- WHISTLEBLOWING**

**A.GE.CO.S. S.p.A.**

| <b>PO.03 WHISTLEBLOWING</b> | <b>REV.</b> | <b>DATA</b> |
|-----------------------------|-------------|-------------|
| PO.03                       | 01          | 02.07.2019  |

## Sommario

|  |   |
|--|---|
| 1. Fonti normative.....                                | 3 |
| 2. Natura dell'istituto.....                           | 3 |
| 3. Scopo della procedura.....                          | 4 |
| 4. Oggetto, contenuto e limiti delle segnalazioni..... | 4 |
| 5. Il Whistleblower.....                               | 5 |
| 6. Tutela del Whistleblower.....                       | 6 |
| a) Obblighi di riservatezza.....                       | 6 |
| b) Divieto di discriminazione.....                     | 6 |
| 7. Modalità e destinatari della segnalazione.....      | 6 |
| 8. Gestione della segnalazione.....                    | 7 |
| 9. Flussi informativi.....                             | 7 |
| 10. Sistema disciplinare.....                          | 8 |
| Allegato 1 - Modulo di segnalazione.....               | 9 |

## 1. Fonti normative

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
- Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.
- Legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.i..
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante le *“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”*
- Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*
- Regolamento del 30 ottobre 2015 dell’ANAC: *“Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*.

## 2. Natura dell’istituto

L’art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) ha inserito l’art. 54 bis, nell’ambito del D.Lgs. 165/2001, rubricato *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, in virtù del quale è stata introdotto nel nostro ordinamento l’istituto di origine anglosassone noto come *Whistleblowing*, nato per tutelare i dipendenti pubblici autori di segnalazioni di illeciti in funzione anticorruzione

Con il termine *“Whistleblower”* (in seguito anche Segnalante) si fa riferimento al dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico. La segnalazione 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’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

L’Autorità nazionale anticorruzione, con la determinazione 6/2015, ha emanato le *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, indirizzate specificatamente alle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001.

Con la Legge 179/2017 (*“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”*), è stata estesa l’applicazione della disciplina dell’istituto del *Whistleblowing* anche nel settore privato.

L’intento perseguito dal legislatore è quello di incentivare e agevolare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione dei fenomeni corruttivi all’interno di enti pubblici e privati.

L’art. 2 della L. 179 interviene sul D.Lgs. 231/2001, aggiungendo tre nuovi commi all’art. 6 del citato decreto, prevedendo una integrazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti i dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle proprie mansioni lavorative.

### 3. Scopo della procedura

Obiettivo dell'adozione della presente procedura è quello di coinvolgere tutte le risorse umane della A.GE.CO.S. S.P.A. e tutti gli stakeholders, in un'attività di contrasto dell'illegalità, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

L'intento è quello di tutelare i dipendenti che, in ragione del proprio lavoro, vengano a conoscenza di illeciti o violazioni relative al Codice etico e al Modello di organizzazione, gestione e controllo della società e decidano di segnalarlo.

La procedura è diretta a fornire a tutte le risorse umane di A.GE.CO.S. S.P.A. dettagliate indicazioni operative circa oggetto, destinatari, condizioni, limiti e modalità di trasmissione delle segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reato o illeciti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Lo scopo del presente documento è quello di agevolare la presentazione di segnalazioni e di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, assicurando ai segnalanti un'adeguata protezione ed un insieme di garanzie, tra cui la riservatezza della sua identità al fine di evitare possibili ritorsioni o discriminazioni.

La Società tutela e protegge il segnalante (o *Whistleblower*) da atti ritorsivi formali e non, diretti ed indiretti, quali: il demansionamento; la sospensione; il trasferimento; il mutamento delle mansioni; le sanzioni disciplinari; il mancato saluto e/o collaborazione da parte dei colleghi; la mancata riassunzione in caso di contratto a tempo determinato; il licenziamento collettivo in base a criteri a prima vista oggettivi come esigenze organizzative, anzianità del dipendente; il licenziamento individuale e altre misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro.

Ai sensi della specifica normativa di riferimento, si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento o trasferimento e la nullità del licenziamento discriminatorio o ritorsivo; la nullità del mutamento delle mansioni e la nullità di ogni altra misura discriminatoria o ritorsiva.

Sussiste in capo al Datore di lavoro l'onere di provare in maniera oggettiva e rigorosa che i suddetti atti disciplinari non hanno nulla a che fare con la segnalazione fatta da quest'ultimo in tempi precedenti.

### 4. Oggetto, contenuto e limiti delle segnalazioni

La segnalazione può avere ad oggetto:

- condotte illecite o comportamenti non conformi che integrano una o più fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001 compiute nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di A.GE.CO.S. S.P.A. di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- deroghe o irregolarità nell'applicazione del Codice Etico;
- deroghe o irregolarità nell'osservanza delle Procedure e dei Protocolli aziendali;
- illeciti conseguenti a violazioni di legge.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;

- d) generalità o altri elementi (come la qualifica) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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 (*whistleblower*) 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 un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Vanno segnalate esclusivamente le situazioni di cui un soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e non per interposta persona, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, seppur in modo casuale.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del *whistleblowing* le segnalazioni rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale, fondate su meri sospetti o ipotesi privi di riscontrabilità, testimoniale o documentale.

Né è possibile utilizzare lo strumento del *whistleblowing* per segnalare e/o denunciare controversie/contestazioni/rivendicazioni rientranti nell'area giuslavoristica.

*“Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci anche se non è ritenuto necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi”* (ANAC n. 6/2015).

Qualora la segnalazione sia gravemente infondata o effettuata con dolo o colpa grave (con prove sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della segnalazione), sarà applicata una sanzione in base ai contenuti del sistema sanzionatorio e disciplinare vigente.

## 5. Il Whistleblower

Le segnalazioni possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- dipendenti;
- collaboratori;
- consulenti;
- clienti;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore della A.GE.CO.S. S.P.A.
- figure apicali;
- membri del Collegio Sindacale

La possibilità di segnalazione da parte dei collaboratori, dei consulenti, dei clienti, dei fornitori e dei partner della A.GE.CO.S. S.P.A. va specificata in apposite clausole contrattuali.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

Tuttavia, in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria, il segnalante è responsabile sia a livello penale che disciplinare.

Il soggetto che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate ed effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti incorre altresì nella responsabilità disciplinare.

## 6. Tutela del Whistleblower

### a. Obbligo di riservatezza

L'identità del segnalante 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 e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

L'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e al soggetto segnalato solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del segnalante oppure quando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del soggetto segnalato.

In ogni caso, la violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

### b. Divieto di discriminazione

Non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura.

Vanno ricomprese tra le misure discriminatorie le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e qualsiasi forma di ritorsione che rende intollerabili le condizioni di lavoro.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una denuncia deve darne notizia all'Organismo di Vigilanza che valuta tempestivamente l'opportunità e/o la necessità di proporre determinati atti o provvedimenti tesi a rimediare agli effetti negativi della discriminazione ovvero la sussistenza degli estremi per proporre l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione.

## 7. Modalità e Destinatari della segnalazione

A.GE.CO.S. S.P.A. mette a disposizione dei segnalanti un apposito modello di segnalazione reperibile sulla rete intranet e nella relativa sezione "*Segnalazione di illeciti-Whistleblowing*" del sito web.

La segnalazione deve essere sottoscritta e corredata da un documento di riconoscimento del segnalante, atteso che le varie forme di tutela previste in materia di Whistleblowing possono essere accordate unicamente a soggetti individuabili e riconoscibili.

La segnalazione può essere presentata:

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (OdV) [odvagecos231@gmail.com](mailto:odvagecos231@gmail.com) la cui consultazione è esclusivamente riservata ai componenti dell'Organismo di Vigilanza. L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'OdV.
- a mezzo del servizio postale, in busta chiusa recante all'esterno la dicitura "*riservata/personale*" da inviare all'indirizzo:

A.GE.CO.S. S.P.A.

C.A. Organismo di Vigilanza

Sede amministrativa

C.da La Casina Zona P.I.P. c.p. 27

71029 Troia (FG)

## 8. Gestione della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza valuta tempestivamente le segnalazioni ricevute, anche anonime, e dispone le eventuali azioni da attuare, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Di norma le segnalazioni pervenute sono valutate e l'eventuale fase istruttoria viene eseguita:

- entro 10 giorni lavorativi dalla segnalazione, se ritenute urgenti;
- entro 30 giorni lavorativi dalla segnalazione, negli altri casi.

Le eventuali azioni conseguenti sono disposte nei termini necessari, in funzione della tipologia di azione richiesta, che in taluni casi può comportare anche un opportuno approfondimento della istruttoria iniziale.

Il Modulo di segnalazione allegato sub 1) alla presente procedura deve recare i seguenti contenuti:

1. identità, qualifica professionale, direzione/area/funzione di appartenenza e contatti del segnalante;
2. riferimento specifico della procedura e/o protocollo violato;
3. articolo del Codice Etico violato;
4. descrizione dell'evento e dei soggetti coinvolti;
5. eventuale documentazione di supporto;
6. tipologia di allegato al Modulo di segnalazione e relativa data;
7. firma per esteso e leggibile che permetta la chiara identificazione del soggetto denunciante.

La sezione riservata al ricevente per illustrare l'esito della segnalazione deve contenere:

8. attività istruttoria e descrizione sintetica dell'indagine proposta/in corso/conclusa
9. valutazione finale;
10. decisioni adottate;
11. data di chiusura del caso e firma.

Le modalità di gestione della segnalazione sono dirette:

- ad assicurare la difesa al soggetto denunciato;
- ad assicurare il segnalante da forme di ritorsione e/o misure discriminatorie;
- a punire le segnalazioni in mala fede;
- a prevedere la possibilità di distruggere i dati sensibili e giudiziari, qualora non risultino strettamente necessari ai fini dell'indagine in base ai principi di finalità, pertinenza e non eccedenza delle normative vigenti in tema di protezione dei dati personali;
- ad assicurare un pronto riscontro ad ogni segnalazione formulata.

## 9. Flussi informativi

Gli organi sociali, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, i partner, i fornitori e tutti gli stakeholders della A.GE.CO.S. S.P.A., sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza gli eventi e le circostanze che potrebbero ingenerare responsabilità in merito a reati ex D.lgs. 231/01.

In particolare, vanno segnalati con sollecitudine all'OdV:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o le comunicazioni provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da

qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati ex d.lgs. 231/2001, anche nei confronti di ignoti, qualora tali indagini coinvolgano A.GE.CO.S. S.P.A. o suoi dipendenti o suoi organi sociali, consulenti, partner e fornitori;

- i report elaborati dai responsabili di funzioni dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- le informazioni afferenti la richiesta, l'erogazione o l'utilizzo di contributi pubblici non provenienti da specifici contratti;
- le delibere dell'Organo amministrativo e/o dell'Assemblea dei soci relative a cessione e/o acquisto di quote sociali, liquidazione, partecipazioni, acquisizioni, investimenti, fusioni, compravendite, concessioni, anticipazioni, distribuzioni utili ed altri eventi modificativi o posti in violazione del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare del Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle Procedure aziendali;
- qualsiasi circostanza ed evento da cui potrebbero derivare profili di responsabilità a carico della Società per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

## 10. Sistema disciplinare

L'inosservanza dei principi e delle regole contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione delle specifiche misure disciplinari previste nel Sistema Disciplinare adottato dalla A.GE.CO.S. S.P.A. e rappresenta una violazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Le sanzioni disciplinari saranno comminate sia nei confronti di chi viola la tutela del segnalante sia a carico di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni false, inesistenti o infondate.