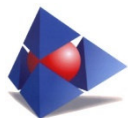


CONSORZIO per l'AREA di SVILUPPO INDUSTRIALE di BARI

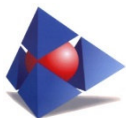
# Gestione segnalazioni di illeciti e misure a tutela del segnalante

## Procedura



## INDICE

1	INTRODUZIONE	3
1.1	PREMESSA	3
1.2	SCOPO E AREA DI APPLICAZIONE	4
1.3	GLOSSARIO	4
1.4	RIFERIMENTI	5
2	SOGGETTI, OGGETTO E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	5
3	MODALITA' DI SEGNALAZIONE	8
4	VERIFICA SEGNALAZIONI	10
5	TUTELA DEL SEGNALANTE	11
6	SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	14



## 1 INTRODUZIONE

### 1.1 PREMESSA

Il *whistleblowing* è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi (compresi organi di polizia e autorità pubbliche) un possibile illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

I dipendenti - intesi in senso ampio - normalmente sono le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

La segnalazione, in tale ottica, 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 di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Lo scopo dello strumento è di prevenire o risolvere il problema internamente e tempestivamente.

Lo strumento contribuisce altresì a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni e a creare un senso di partecipazione e di appartenenza all'organizzazione, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" ha introdotto uno specifico strumento (c.d. whistleblowing) per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti, stabilendo che chi, in buona fede, denuncia al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, all'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC), all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Tale strumento è previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto appunto dalla Legge 190/2012, in seguito modificato dal D. L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che titola "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" ed ulteriormente modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Proprio quest'ultima Legge ha introdotto analogo strumento anche nel settore privato integrando l'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

In tale contesto legislativo A.N.A.C., con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno



standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli stati membri.

L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il Consorzio ASI di Bari rientra nell'ambito di applicazione della Legge 179/2017 sia quale Ente Pubblico Economico quindi di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c.; che quale Ente dotato di un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; il Consorzio ASI di Bari rientra inoltre nella definizione di "soggetti del settore pubblico" di cui al D.lgs. 24/2023.

Nel predisporre la presente procedura, il Consorzio ASI di Bari ha tenuto conto altresì delle indicazioni presenti nel P.N.A. dell'A.N.A.C.

In particolare A.N.A.C. ha adottato con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 le "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*", fornendo alcuni chiarimenti e principi interpretativi utili alla migliore attuazione della disciplina.

La presente procedura costituirà parte integrante del PTPC ("Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2024-2026") e del Modello 231 (documento 231-MOGC "Modello organizzativo, di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 –nella Parte generale") del Consorzio ASI di Bari.

## 1.2 SCOPO E AREA DI APPLICAZIONE

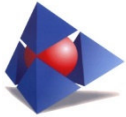
Scopo della presente procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione di illeciti e irregolarità, fornendo indicazioni operative in merito a soggetti, oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni e descrivendo le forme di tutela contro ritorsioni e discriminazioni.

## 1.3 GLOSSARIO

**Segnalante:** testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro che decide di segnalarlo. Può essere segnalante chiunque svolga un determinato compito o funzione per un Ente pubblico o una organizzazione privata.

**Segnalazione:** comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazione, che possano recare un danno anche solo di immagine all'organizzazione stessa nonché a terzi. La segnalazione può essere di diversi tipi:

- aperta, quando il segnalante solleva apertamente un problema senza limiti legati alla propria riservatezza;
- confidenziale, quando il nome del segnalante è conosciuto, ma l'organizzazione tratta la



segnalazione in maniera riservata senza rivelare l'identità del segnalante in assenza di un suo esplicito consenso;

- anonima, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.

**Facilitatore:** il soggetto che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

**Segnalato/Persona coinvolta:** chiunque sia il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

**Destinatario della segnalazione:** soggetto/i o organo dell'organizzazione pubblica o privata avente il compito di ricevere, analizzare, verificare (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione) le segnalazioni.

**Canali di comunicazione:** canali individuati dalle organizzazioni quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, attraverso i quali veicolare le segnalazioni.

**Ritorsioni:** qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, rivolto al segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Tra questi rientrano le eventuali sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altre misure aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione

## 1.4 RIFERIMENTI

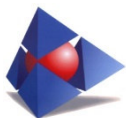
Nel presente regolamento sono referenziati i seguenti documenti:

- PTPC "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione";
- MOGC "Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 – Partegenerale";
- CE "Codice Etico e di comportamento interno".

## 2 SOGGETTI, OGGETTO E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

I soggetti **segnalanti** tutelati dalla normativa vigente sono tutti quelli individuati:

- nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/2001:
  - a) *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;*
  - b) *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*
- nell'art. 54-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001:



i dipendenti del Consorzio ASI di Bari, i lavoratori e i collaboratori delle relative imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

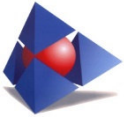
- nell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. 24/2023:

Oltre ai soggetti suindicati, sono tutelati in qualità di segnalante, anche:

- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano lavori in favore del Consorzio;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l'Ente;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso il Consorzio;
- i candidati alle selezioni di personale indette dall'Ente;
- gli ex dipendenti;
- i soggetti collegati al segnalante tra i quali i facilitatori, i parenti, i colleghi e le persone giuridiche in relazione con il segnalante.

**L'oggetto della segnalazione** è ampio e comprende comportamenti, azioni od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente e che possono consistere in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei seguenti numeri 3), 4), 5) e 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 23 marzo 2023 n. 24 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato citato in precedenza, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il



mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

Sono inoltre da considerare oggetto di segnalazione i comportamenti, azioni od omissioni che:

- possono comportare danni patrimoniali al Consorzio ASI di Bari, ai propri Soci, ai propri Enti clienti o alla collettività;
- costituiscono violazioni alle disposizioni del Codice Etico del Consorzio ASI di Bari (documento "Codice Etico e di comportamento interno") volte a evitare la commissione di reati.

Infine, va considerato che, ai fini delle segnalazioni, il segnalante deve prendere in considerazione non solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale) e del complesso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, ma anche quelle coincidenti con la "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

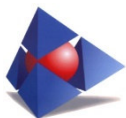
Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù del ruolo rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'Ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno degli Enti per l'emersione dei fenomeni corruttivi - non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che lo stesso, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire al Consorzio ASI di effettuare le dovute verifiche.

Non sono invece prese in considerazione le segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi a oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa; tale principio è ribadito dal D.lgs. 24/2023 art.1 c.2.



Il soggetto **destinatario della segnalazione** è costituito da un team, di seguito denominato "Gruppo WB", composto da:

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT);
- Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito OdV).

Il segnalante può anche destinare la propria segnalazione a uno solo dei ruoli sopra citati, ma si precisa che in tal caso sia il RPCT che l'OdV si danno reciproca comunicazione delle segnalazioni singolarmente ricevute, salvo che oggetto della segnalazione non siano comportamenti dei suddetti Organismi.

La segnalazione può essere effettuata anche all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che ha messo a disposizione appositi canali di comunicazione

### 3 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere a oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

Le segnalazioni possono essere inoltrate con qualsiasi modalità; tuttavia, al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del segnalante, si suggeriscono le seguenti modalità:

a) invio da un dispositivo non connesso alla rete aziendale della segnalazione mediante la piattaforma dedicata raggiungibile attraverso il sito istituzionale dell'Ente [www.consorzioasibari.it](http://www.consorzioasibari.it)

- la piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- la piattaforma garantisce la riservatezza del contenuto della segnalazione ed è accessibile esclusivamente al RPCT;
- al segnalante verrà rilasciato un **Key code** dalla piattaforma dedicata, che garantisce la crittografia dei dati inseriti e della documentazione eventualmente allegata;
- sono ammesse segnalazioni anonime, purché il loro contenuto sia adeguatamente circostanziato (chiaro, preciso e completo);

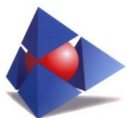
b) mediante il servizio postale, con busta chiusa e contrassegnata come "**RISERVATA AL RPCT**", che può essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione Corruzione e della Trasparenza oppure all'Organismo di Vigilanza, Consorzio ASI di Bari - via delle Dalie, 05-70026 Modugno (BA):

- con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
- con un'altra busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento d'identità dello stesso, siglato con firma autografa;
- in forma anonima;

Consorzio ASI di Bari mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni l'apposito modulo "Segnalazione di illeciti" pubblicato nel sito Internet nella sezione Società Trasparente; la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel predetto modulo;

c) con segnalazione diretta al RPCT, all'OdV o a entrambi. I destinatari della segnalazione





dovranno redigere apposito verbale alla presenza del segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti o irregolarità poste in essere dal RPCT, la stessa andrà effettuata esclusivamente ad ANAC tramite la piattaforma disponibile sul sito istituzionale della stessa.

Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio (ad esempio: Responsabile Unico del Procedimento - RUP -, Direttore dell'Esecuzione del Contratto - DEC -, Direttore Lavori o membro di Commissione di aggiudicazione) e il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha comunque l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.<sup>1</sup>.

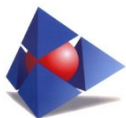
Per quanto riguarda invece gli adempimenti relativi alla denuncia alla competente Procura presso la Corte dei Conti di fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, si fa rinvio alle indicazioni operative riportate nella nota interpretativa del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti del 2 agosto 2007 (Prot. N. PG/9434/2007/P) reperibile in Internet. In sintesi, negli Enti l'obbligo di denuncia spetta in primo luogo al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Il presupposto per l'obbligo di denuncia è il verificarsi di un fatto dannoso per la finanza pubblica, concreto e attuale; la denuncia deve contenere l'indicazione del fatto dannoso e l'importo del presunto danno subito dall'erario.

In entrambi i casi sopra citati troveranno attuazione, a favore del segnalante, le disposizioni previste dalla presente disciplina a tutela dello stesso.

---

<sup>1</sup> Articolo 331 c.p.p.

- I. Salvo quanto stabilito dall'articolo 347, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito.
- II. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria
- III. Quando più persone sono obbligate alla denuncia per il medesimo fatto esse possono anche redigere e sottoscrivere un unico atto
- IV. Se nel corso di un procedimento civile o amministrativo emerge un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile d'ufficio l'autorità che procede redige e trasmette senza ritardo la denuncia al pubblico ministero.



#### 4 VERIFICA SEGNALAZIONI

Il RPCT nei soli casi di reati prescritti dal MOGC 231/01 Aziendale, invia la segnalazione all'OdV e si costituisce il *cd. "Gruppo WB"*, che procede a:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione non oltre sette giorni dalla data di ricezione;
- avviare una prima verifica dei fatti segnalati, da concludersi nel più breve tempo possibile e in ogni caso non oltre trenta giorni;

Salvo il caso in cui la segnalazione appaia palesemente infondata, i fatti segnalati sono comunicati senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, per l'informativa all'Organo collegiale, preservando la riservatezza e in particolare non diffondendo le generalità del segnalante. In alternativa, qualora la segnalazione della presunta violazione coinvolga il Presidente del CdAo l'Organo collegiale di Amministrazione, il gruppo WB procede nell'informativa come previsto nel documento MOGC 231 al paragrafo 6.3 "Sistema disciplinare ex art. 7, c. 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 – Misure nei confronti degli Amministratori".

Il Gruppo WB ai fini della verifica di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti aziendali per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

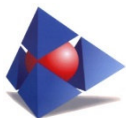
Alla conclusione della verifica e comunque entro un termine massimo di quarantacinque giorni dalla data di ricevimento della segnalazione, il Gruppo WB redige apposito verbale di accertamento di violazione dei protocolli di prevenzione del Modello 231 e/o Anticorruzione.

Nel caso in cui il RPCT e l'OdV fossero in disaccordo circa la valutazione della segnalazione, potranno formulare separatamente le proprie conclusioni, nel rispetto e a tutela delle rispettive prerogative di autonomia.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti:

- infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, il Gruppo WB procederà all'archiviazione, informandone il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale mantenendo riservate le generalità dei soggetti segnalanti e segnalati;
- fondata, il Gruppo WB provvederà a comunicare l'esito della propria valutazione **mantenendo riservate le generalità del segnalante** come di seguito descritto.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge nel prefigurare un possibile reato, il Gruppo WB segnala al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al Presidente del Collegio Sindacale la necessità di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, se



almeno uno dei due non è coinvolto nei fatti segnalati. In alternativa, il Gruppo WB procede direttamente.

Analogo comportamento viene adottato per la denuncia alla Corte dei Conti, qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica.

Il gruppo WB trasmette il verbale di accertamento redatto ai soggetti responsabili dell'irrogazione della sanzione disciplinare in funzione del soggetto segnalato:

- se la segnalazione della presunta violazione coinvolge il Presidente dell'Ente o l'Organo collegiale di Amministrazione, il gruppo WB procede come previsto nel documento MOGC 231 al paragrafo 6.3 "Sistema disciplinare ex art. 7, c. 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 – Misure nei confronti degli Amministratori";
- se il soggetto segnalato appartiene ad un Organo di controllo (Collegio Sindacale, OdV, RPCT), al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale (se non coinvolto);
- se il soggetto segnalato è un dipendente o dirigente, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, se il segnalato è quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale;
- se il soggetto segnalato è un lavoratore/collaboratore di un fornitore ovvero un consulente, al Direttore Generale, informandone il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale.

Il Gruppo WB informerà il segnalante dell'esito della segnalazione entro 15 giorni dalla redazione del verbale di accertamento o dall'archiviazione; in ogni caso - ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 24/2023 - il riscontro alla segnalazione dovrà essere fornito entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento della segnalazione.

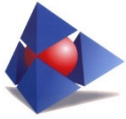
Il RPCT tiene conto delle segnalazioni ricevute al fine di predisporre le misure volte rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione. Analogamente, l'OdV tiene conto delle segnalazioni ricevute ai fini del miglioramento dei protocolli di prevenzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il RPCT, nella relazione annuale prescritta dall'art.1, comma 14 della legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto del whistleblowing e degli esiti della sua applicazione da parte del personale. Analoga comunicazione sarà fornita dall'OdV nelle proprie relazioni periodiche.

## **5 TUTELA DEL SEGNALANTE**

I segnalanti, che denunciano all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscano al Gruppo WB condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia; agli stessi vengono riconosciute le tutele di cui agli artt. 12, 13 e 17 del D.Lgs. n. 24/2023.

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che



precedono. **Pertanto, la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante;** tale tutela vale anche nei confronti degli Organi di vertice del Consorzio ASI, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora 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'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

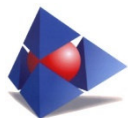
**La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione dell'identità come sopra evidenziato, è fonte di responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio.**

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

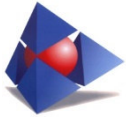
**Infine, sempre ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i..**

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale accertata, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.) o comunque per reati commessi con la denuncia stessa ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La tabella seguente sintetizza in altri termini le situazioni configurabili in ordine alla segnalazione e alla tutela del segnalante



Segnalazione	Fondatezza segnalazione	Tutela del segnalante
<b>Senza colpa</b> del segnalante: segnalazione fatta in buona fede	SI	SI
<b>Dolo/colpa grave</b> del segnalante: segnalazione fondata benché fatta con la volontà di ledere a qualcuno	SI	SI
<b>Senza colpa</b> del segnalante: segnalazione volta a comunicare una situazione anomala e quantomeno verosimile (cd. <i>continenza Sostanziale</i> ) al fine di preservare il buon andamento dell'ente/PA e fatta con modalità idonee a non ledere o arrecare pregiudizio (cd. <i>continenza Formale</i> )	NO	SI
<b>Dolo/colpa grave</b> del segnalante: segnalazione infondata e il segnalante è consapevole (dolo/colpa grave) che le notizie fornite sono false e volte al solo fine di arrecare pregiudizio a qualcuno	NO	NO  Il segnalante risponde per violazione dell'obbligo di diligenza/fedeltà (artt. 2104 e 2105 c.c.) nei confronti del datore di lavoro.  E' invece tutelata l'integrità dell'ente/PA per segnalazioni false e pregiudizievoli; infatti sono ammesse sanzioni disciplinari, compreso il licenziamento e potrà essere accertata la responsabilità penale/civile del segnalante per calunnia o diffamazione.



## 6 SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

Consorzio ASI di Bari tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc.), applicando nei confronti degli autori della stessa, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'Ordinamento vigente a carico di questi (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il segnalante o le organizzazioni sindacali più rappresentative nell'Ente possono denunciare l'adozione di misure ritorsive all'ANAC che, qualora le accerti, applica al responsabile che ha adottato tali misure le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Il segnalante o l'Organizzazione Sindacale indicata dal medesimo possono denunciare l'adozione di misure ritorsive all'ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza

Il dipendente o il dirigente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Gruppo WB.

Il Gruppo WB valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo adotti tutte le iniziative ritenute necessarie e/o opportune

2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al Pubblico Ministero o a un Ufficiale di Polizia Giudiziaria.
3. Quando più persone sono obbligate alla denuncia per il medesimo fatto, esse possono anche redigere e sottoscrivere un unico atto.
4. Se, nel corso di un procedimento civile o amministrativo, emerge un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile di ufficio, l'autorità che procede redige e trasmette senza ritardo la denuncia al pubblico ministero