

REGOLAMENTO

PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

(WHISTLEBLOWING)

Art. 1

Procedure interne di segnalazione

Il whistleblowing o segnalazione di un presunto illecito, è un sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, intitolato: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.

L’art 1 co 51 L cit., in particolare, ha introdotto l’art 54 bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n 165, in cui è stato previsto che: *“fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’art 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all’autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*

Successivamente, 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” il legislatore ha rafforzato la tutela del dipendente pubblico che nell’interesse dell’integrità della Pubblica Amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione o all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Art. 2

Regolamentazione del whistleblowing nel settore privato

Il co 2 del novellato art 54 bis del D.lgs n. 165/2001 prevede che anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico ai sensi dell’art 2359 del c.c. siano sottoposti alla disciplina relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti e anche le *società in house*, soggette al controllo analogo sono incluse nell’ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla tutela del dipendente (whistleblower).

Art 3

Finalità e ambito di applicazione

La *Patrimonio Messina S.p.A.*, società *in house* del Comune di Messina, al fine di favorire l'emersione di fenomeni corruttivi o condotte illecite, con il presente regolamento adotta la specifica procedura del c.d. whistleblowing per la gestione delle segnalazioni di reati o condotte illecite commessi durante lo svolgimento dei rapporti di lavoro con la *Società* o a causa o in occasione degli stessi.

Art 4

Soggetti della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del Modello, come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) dell'art 5 comma 1 del D.Lgs 231/2001.

Di conseguenza rientrano nella suddetta definizione:

- i componenti il Consiglio di Amministrazione;
- i membri del Collegio Sindacale;
- il Direttore Generale o f.f.;
- i Dipendenti;
- i Soggetti terzi, tra i quali in particolare i collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia di contratto;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese che forniscono beni o servizi in favore della *Patrimonio Messina S.p.A.*

Art 5

Oggetto della segnalazione

La normativa pone a carico dei dipendenti, dei vertici e dei collaboratori a qualunque titolo, l'obbligo di presentare a tutela dell'integrità della *Società*, segnalazioni circostanziate:

- a) di condotte illecite che ritengano altamente probabile si siano verificati, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, atti o fatti rilevanti ai sensi del D.lgs 231/01(di seguito anche Decreto);
- b) violazioni del modello di organizzazione e gestione della *Società*, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo possono rilevare atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti quali:

- corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere;
- cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale;
- incarichi e nomine illegittime, anche in violazione del d.lgs n 39/2013;
- appalti illegittimi;

- concorsi illegittimi;
- conflitto di interessi;
- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;
- omesse comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- frode, furto e appropriazione indebita;
- pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;
- attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario;
- violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;

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 dell’ufficio ricoperto, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento di mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

In caso di trasferimento, comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un’altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un’amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione.

Le segnalazioni non possono in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti e voci, quelle che integrano un’ipotesi di reato di calunnia o diffamazione o che danno luogo a responsabilità extracontrattuale.

Art 6

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentono di individuare il loro autore, non verranno prese in considerazione.

Potranno essere oggetto di verifiche se ed in quanto relative a fatti circostanziati di particolare gravità, ma in tal caso, tuttavia, al whistleblower non verrà riconosciuta la tutela accordata al dipendente che segnala illeciti.

Art 7

Modalità di segnalazione

La segnalazione deve essere effettuata compilando l’apposito modulo allegato al presente regolamento e pubblicato sul sito della Patrimonio Messina SpA nella sezione Trasparenza e trasmettendolo al

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Società all'indirizzo pec rpctpamespa@pec.it, o consegnandolo dentro doppia busta chiusa, all'Ufficio Protocollo della Patrimonio Messina Spa in Messina, via Aurelio Saffi, N. 27 is 88, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Società.

La segnalazione deve essere completa dei seguenti elementi:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica e ruolo ricoperto;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi utili che consentano l'identificazione del sotto o dei soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- f) ogni altra informazione utile al riscontro della sussistenza dei fatti segnalati.

La *Patrimonio Messina S.p.A.* pubblica sul sito on line della Società, nella sottosezione Amministrazione Trasparente “altri contenuti – Corruzione” il modulo per le segnalazioni allegato al presente regolamento, il presente regolamento e l'indirizzo di posta elettronica certificata da utilizzare per l'invio della segnalazione.

Art 8

Ruoli e fasi della procedura

Una volta ricevuta la segnalazione, previa verifica della completezza della stessa rispetto a quanto indicato al superiore articolo 5 del presente regolamento, il Responsabile della Prevenzione della corruzione provvede alla protocollazione della stessa tramite protocollo riservato e comunica al segnalante l'avvio del procedimento.

Nel caso di infondatezza, il Responsabile comunica al segnalante l'esito motivato e la conclusione del procedimento.

Nel caso l' infondatezza sia derivante da dolo o colpa grave del segnalante, il Responsabile comunica contestualmente l'avvio del relativo procedimento disciplinare.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, il Responsabile inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti come di seguito individuati :

- al Dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo ove non vi siano ipotesi di reato;
- all'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- all'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti e l'Anac, per i profili di rispettiva competenza;
- al Dipartimento della funzione pubblica.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Nei casi in cui si siano verificate violazioni di particolare gravità, il Responsabile informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e gli Organi aziendali affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

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.

La procedura di segnalazione (dalla fase di ricezione alla fase di informativa agli Organi aziendali) deve essere conclusa nel più breve tempo possibile secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione, al fine di prevenire il perdurare delle violazioni e comunque entro il termine massimo di giorni 120 dalla ricezione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi direttamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, la stessa può essere inviata direttamente all'ANAC, con i criteri e le modalità indicate sul sito istituzionale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Art 9

Obblighi di riservatezza

L'identità del segnalante (Whistleblower) non può essere rivelata a coloro che sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, salvo il caso dell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato. Ciò, a motivo del fatto che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, come previsto dall'art 54-bis, co 2 del d.lgs 165/2001.

L'obbligo di riservatezza permane in capo a tutti coloro che risultano coinvolti nel procedimento di gestione della segnalazione e per l'intera fase della stessa.

La segnalazione è sottratta all'accesso di cui all'art 22 e seguenti della legge 241/1990.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Art 10

Divieto di discriminazione

Nei confronti del Whistleblower non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, intendendosi per misure discriminatorie le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative.

Il Destinatario o dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata al Responsabile della corruzione che, valutatane la fondatezza, segnala il fatto al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'adozione dei provvedimenti necessari e più opportuni per far cessare gli effetti della discriminazione.

Rimane impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all'Autorità giudiziaria competente.



Art 11

Protezione dei dati ed archiviazione dei documenti

E' cura del Responsabile della corruzione assicurare:

la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività istruttorie;

la conservazione della documentazione inerente le segnalazioni e le relative attività di verifica per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali sono stati raccolti e nel rispetto delle procedure di *privacy*.

Art 12

Responsabilità del Whistleblower

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria, ai sensi del codice penale (artt 368 c.p. e 595 c.p.) e del codice civile (art 2043 c.c.).

Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare le altre forme di abuso del presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

Art 13

Sistema sanzionatorio

Essendo il presente regolamento parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione, la violazione delle sue disposizioni sarà passibile dell'applicazione delle sanzioni previste dal relativo sistema disciplinare.

Art 14

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza rende noto nella relazione annuale di cui all'art 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, il numero di segnalazioni pervenute e il loro stato di avanzamento.

Allegato: Modulo di segnalazione di condotte illecite.

MODULO PER LA SEGNALEZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(Whistleblowing)

I dipendenti, i consulenti e i collaboratori della *Patrimonio Messina S.p.A.*, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e, in genere, i Destinatari del modello come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) dell'art 5 co 1 del D.lgs 231/2001, devono utilizzare il presente modulo per segnalare “condotte illecite “ di cui siano venuti a conoscenza “ *in ragione del proprio rapporto di lavoro* “.

Per la medesima finalità, il presente modulo deve essere utilizzato anche dai lavoratori e collaboratori delle imprese che forniscono beni o servizi in favore della *Patrimonio Messina S.p.A.*

Nel rammentare che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito, si precisa che la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- la Società ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e ss della legge 7 agosto 1990, N. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non soltanto le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche tutte le situazioni in cui si riscontrino comportamenti impropri che anche tenuti al solo fine di curare un interesse proprio o di terzi, assumano o concorrano all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico ovvero costituiscano un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

Il presente modulo, compilato, sottoscritto e corredato da un documento di riconoscimento in corso di validità del firmatario, deve essere trasmesso al **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della *Patrimonio Messina S.p.A.***, mediante invio all'indirizzo di posta elettronica certificata rpctpamespa@pec.it.

La *Patrimonio Messina S.p.A.* garantisce al segnalante (Whistleblower) le tutele previste dall'art 54 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Dati anagrafici del segnalante

Nome _____ Cognome _____

Qualifica o Posizione professionale¹ _____

Sede di servizio _____

Recapiti

Indirizzo email/PEC _____ Tel/cell _____

Data/Periodo in cui si è verificato il fatto:

Data (gg/mm/aaaa) _____ / _____ / _____ /

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto: (indicare il luogo e indirizzo)

☐ Ufficio (indicare denominazione e indirizzo della struttura)

☐ all'esterno dell'Ufficio

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate²

☐ siano penalmente rilevanti;

☐ violino il Codice Etico e di comportamento o altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;

☐ possano arrecare pregiudizio patrimoniale alla Patrimonio Messina SpA o al Comune di Messina;

☐ arrechino pregiudizio all'immagine della Patrimonio Messina SpA;

¹ Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

² La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

Patrimonio Messina SpA

Società House Providing
Socio Unico Comune di Messina

Piazza Unione Europea - Palazzo Zanca
98122 - Messina
www.patrimoniomessina.it

patrimonio@patrimoniomessina.it
Rea di Messina: 247752
C.F. e P.I. 03588060834
PEC: patrimoniomessinaspa@pec.it

☐ altro specificare



Descrizione del fatto (condotta ed evento)

Autore/i del fatto³

1. _____
2. _____
3. _____

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo³

1. _____
2. _____
3. _____

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Il segnalante è consapevole delle responsabilità civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art 76 del d.P.R. 445/2000.

³ Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

Patrimonio Messina SpA

Società House Providing
Socio Unico Comune di Messina

Piazza Unione Europea - Palazzo Zanca
98122 - Messina
www.patrimoniomessina.it

patrimonio@patrimoniomessina.it
Rea di Messina: 247752
C.F. e P.I. 03588060834
PEC: patrimoniomessinaspa@pec.it