



*CODICE ETICO*

*ALLEGATO 1*

**PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI E PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE  
DENUNCIA ILLECITI E IRREGOLARITA'  
(WHISTLEBLOWING)**

Approvata dall'Organo Amministrativo in data 6 novembre 2018



## **PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI E PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI E IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING)**

### **PREMESSA**

L'art. del d. lgs 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 1, della Legge 190/2012 (così detta "Legge anticorruzione") ha inserito una misura - "Whistleblowing" - finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito ovvero di altre irregolarità nell'azione amministrativa, precisando la disciplina da adottare a tutela del dipendente pubblico autore della segnalazione.

L'espressione "Whistleblowing" fa riferimento all'azione di un dipendente di una amministrazione pubblica, che segnala violazioni o irregolarità, commesse ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

Con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, l'ANAC ha esteso l'applicazione di tale principio anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico, specificando altresì le condotte illecite oggetto di segnalazioni per le quali è necessario adottare specifiche misure a tutela del segnalante.

La presente procedura integra le disposizioni di cui al paragrafo 5.4 del Codice Etico della Società, al quale è collegata, quale parte integrante del medesimo, fermo restando quanto già previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs 231/01 nella Parte Speciale D – Flussi Informativi.

### **SCOPO DELLA PROCEDURA**

La presente procedura regola le modalità per effettuare le segnalazioni di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, di leggi, norme e regolamenti, nonché di valori e principi sanciti dal Codice Etico.

La procedura ha altresì lo scopo di fornire al segnalante – in aggiunta a chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni - le misure a sua tutela definite dalla norma e dalla Società.

### **OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

La norma prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le "condotte ritenute illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro". Tuttavia, tali condotte comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione (ipotesi di corruzione per esercizio della funzione, per atto contrario ai doveri d'ufficio, in atti giudiziari) ma anche, a prescindere dalla rilevanza penale, gli abusi di potere per ottenere vantaggi personali, il mal funzionamento dell'azione amministrativa ovvero per l'uso a fini privati della funzione attribuita.

A titolo meramente esemplificativo possono essere inquadrati in tali condotte, sprechi, nepotismo, demansionamenti, mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, irregolarità nell'esecuzione dei contratti d'appalto pubblici per lavori e servizi, salvo altro.

In assenza di una lista tassativa di illeciti o irregolarità che possono costituire l'oggetto di una segnalazione, sono considerati rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, illeciti o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.



La segnalazione pertanto può concernere azioni od omissioni, commesse o tentate che si ritiene possano essere:

- penalmente rilevanti;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al Socio Roma Capitale o ad altro ente pubblico;
- poste in essere in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un danno di immagine alla Società.

Le condotte illecite e le irregolarità segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a diretta conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, anche casualmente, sulla base di elementi di fatto, rimanendo escluse pertanto le segnalazioni fondate su meri “sospetti” o “voci”.

Le segnalazioni altresì non possono riguardare doglianze di carattere personale o nei rapporti con il superiore gerarchico o tra colleghi, nonché le istanze che rientrano nella disciplina tipica del rapporto di lavoro.

## **CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle necessarie ed appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione e sua posizione all'interno della Società;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se note, le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi;
- se note, le generalità o altri elementi che consentano l'identificazione del/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Alle segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificarne l'autore, anche se recapitate con le modalità previste dalla presente procedura, non potranno essere applicati i principi a tutela del dipendente che segnala illeciti previsti dalla presente procedura, bensì, alla stregua di ogni altra segnalazione anonima, saranno pertanto trattate per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del/i soggetto/i chiamati in causa.



## **MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

La Società mette a disposizione dei propri dirigenti, dipendenti e collaboratori il Modulo allegato alla presente procedura, pubblicato sulla rete intranet nonché sul sito web istituzionale nella Sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Whistleblowing.

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT), che provvederà alla protocollazione in via riservata e alla tenuta del relativo registro, con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine attivato: [anticorruzione@romametropolitane.it](mailto:anticorruzione@romametropolitane.it); in tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che ne garantirà la riservatezza, salvo i casi in cui tale tutela non sia opponibile per legge;
- a mezzo servizio postale o comunicazione interna; in tal caso, a tutela della riservatezza, la segnalazione dovrà essere recapitata in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata / personale";
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal RPCT.

Le segnalazioni ricevute da ogni altro soggetto dovranno essere tempestivamente inoltrate al RPCT.

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

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, la segnalazione dovrà essere inviata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con le modalità descritte nella Deliberazione ANAC n. 6/2015.

## **VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

In ogni fase del procedimento, il RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione dell'Internal Auditing.

Il RPCT, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.
- c) a presentare denuncia alle Autorità competenti Autorità giudiziaria, Procura Regionale della Corte dei Conti, ANAC per i profili di rispettiva competenza.

Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti interni, sarà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Nel caso di trasmissione della segnalazione alle Autorità di cui punto c), l'invio 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. 54bis del d. lgs. 165/2001.

## **FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE**

### *Obblighi di riservatezza sulla identità del segnalante (whistleblower) e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione*

La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Pertanto, non rientra nella fattispecie prevista dalla Legge di "dipendente pubblico che segnala illeciti", soggetto alla tutela di cui alla presente procedura, quella del soggetto che, nel segnalare, non si renda riconoscibile.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile 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 viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La tutela non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui :

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione ricevuta 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 segnalazione è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

### *Divieto di discriminazione*

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, diretta o indiretta,



avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di discriminazione/ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione;
- b) alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti disciplinari e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

## **RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante 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 presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Il RPCT, in relazione alla natura dei fatti oggetto di segnalazione, può proporre l'adozione di ulteriori misure correttive al fine di implementare il sistema di controllo interno. Il RPCT provvede ad informare l'Organismo di Vigilanza per quanto di competenza.



## **PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI E PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI E IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING)**

### **MODULO PER LE SEGNALAZIONI**

I dipendenti ed i collaboratori, che intendono segnalare situazioni di illecito (ovvero fatti di corruzione contro la Società, o fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi o malfunzionamenti di grave entità) di cui siano venuti a conoscenza, devono utilizzare il presente modulo.

Si rammenta che la Legge e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione tutelano il dipendente che effettua la segnalazione di illeciti. In particolare è previsto che:

- l'identità del segnalante venga protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incoltato;
- la segnalazione è sottratta all'eccesso previsto dagli articoli 22 e ss. dalla legge 7 agosto 1990 n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia può segnalare (anche attraverso le organizzazioni sindacali) al Responsabile per la prevenzione della corruzione i fatti di discriminazione.

Per ogni eventuale chiarimento contattare il RPCT.

Nome e cognome del segnalante	
Qualifica o posizione professionale	
Telefono/cellulare	
email	
periodo cui si è verificato il fatto	
Specificare se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Se si specificare il soggetto e la data	
Ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati	