

**Regolamento
per la gestione delle segnalazioni e la tutela del
*whistleblower***

(ai sensi del D.lgs.231/2001 e della Legge 190/2012)

SOMMARIO

Premessa

PARTE I) PARTE GENERALE

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

3. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE

4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

PARTE II) - LE SEGNALAZIONI AL RPCT

5. LA SEGNALAZIONE AL RPCT

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE AL RPCT

7. ITER DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PARTE III) LE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA – ART. 6 DLGS 231/2001

8. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

9. ITER DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE VI) TUTELE DEL WHISTLEBLOWER E CONSEGUENZE DELLE VIOLAZIONI

10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

10.1 Gestione delle segnalazioni di atti discriminatori come conseguenza di una segnalazione effettuata

10.2 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso

11. LIMITI DELLA TUTELA - RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

12. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

13. DIFFUSIONE E PUBBLICITA' DEL PRESENTE REGOLAMENTO

14. PRIVACY

15. DISPOSIZIONI FINALI

Premessa

Il presente Regolamento definisce la procedura per la gestione delle segnalazioni di illecito nonché le azioni previste a tutela dei dipendenti e degli altri soggetti che, a norma di legge, effettuano le segnalazioni di illecito al responsabile anticorruzione (RPCT) oppure all'Organismo di Vigilanza della società.

Il presente Regolamento ha lo scopo di fornire una disciplina coordinata ed unitaria della gestione delle segnalazioni di illecito, definendo le modalità di segnalazione delle presunte condotte illecite e le garanzie a tutela dei segnalanti, adottate da Monteriggioni A.D. 1213 s.r.l., in relazione alle previsioni di cui all'6 del D.lgs. 231/2001, come modificato dalla legge n. 179 del 2017, che della disciplina della segnalazione di illeciti di cui alla Legge 190/2012 e Linee Guida ANAC.

Attraverso la segnalazione il dipendente contribuisce all'emersione di fatti illeciti e di irregolarità, dà prova di un forte senso civico ed assolve ad un importante funzione sociale di prevenzione e contrasto alla corruzione.

In particolare, con il presente regolamento la società Monteriggioni A.D. 1213 intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo rispettivamente dell'OdV e del RPCT quali destinatari della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un *iter* procedurale definito, che preveda termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti ivi indicati.

Il Regolamento intende inoltre rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, alle differenze tra le due tipologie di segnalazione (la prima rivolta al RPCT, la seconda all'ODV) e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa: ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime, trattandosi, queste ultime, di fattispecie diverse di cui si parlerà in appresso.

PARTE I) PARTE GENERALE

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della società Monteriggioni A.D. 1213 s.r.l., con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché per quanto compatibile a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere, che segnalino comportamenti, ritenuti illeciti, tenuti da dipendenti o collaboratori della società Monteriggioni A.D. 1213 S.r.l.

In tal modo la società intende favorire ed incentivare le segnalazioni, quale strumento di prevenzione della corruzione anche da parte di persone esterne all'organizzazione.

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Il termine whistleblower identifica il dipendente che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria, inoltre partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

Il dipendente non deve avere la certezza dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore, essendo sufficiente che lo stesso ritenga altamente probabile il verificarsi del fatto illecito.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Il Whistleblowing **non riguarda** invece le lamentele di carattere personale del segnalante, o rivendicazioni/istanze relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi che trovano disciplina e tutela nella normativa sul rapporto di lavoro o in altre fonti.

3. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE

La società Monteriggioni individua diverse modalità di segnalazione, di seguito esposte. Tali canali sono differenti a seconda che il soggetto destinatario sia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) ovvero l'Organismo di Vigilanza (OdV), ad eccezione della piattaforma *whistleblowing*, che può essere utilizzata per entrambe le segnalazioni.

Più in particolare, potranno essere utilizzati i seguenti canali di segnalazione:

A) Segnalazione attraverso l'utilizzo del sistema informatico – piattaforma segnalazioni

Questa modalità di segnalazione avviene mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico all'uopo predisposto, accessibile dal sito web della società Monteriggioni A.D. 1213 s.r.l. al seguente collegamento ipertestuale: <https://monteriggioniad1213.whistleblowing.it/#/>

La piattaforma predetta può essere utilizzata sia per le segnalazioni dirette al RPCT che per quelle che hanno come destinatario l'ODV: in tale ultimo caso, atteso che il sistema crittografato consente l'accesso al solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, quest'ultimo provvederà a trasmettere la segnalazione all'ODV.

Il sistema crittografato, a cui accede unicamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza, genera un codice identificativo della segnalazione che unitamente alla password inserita dal segnalante, consentirà successivi accessi al sistema per controllare gli aggiornamenti delle risposte. La presenza di una risposta è notificata al segnalante con una e-mail, qualora fornita. Il segnalante anonimo non riceve la notifica via e-mail; deve, quindi, periodicamente accedere al sistema per controllare l'aggiornamento di stato.

B) A mezzo posta elettronica, compilando il modulo (allegato A):

- Al seguente indirizzo e-mail: anticorruzione@monteriggioniturismo.it se trattasi di segnalazione inerenti eventuali condotte corruttive;
- Al seguente indirizzo e-mail: odv@monteriggioniturismo.it se trattasi di segnalazione inerente al modello organizzativo, di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello messo disposizione, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo per consentirne la valutazione.

L'identità sarà conosciuta solo dal RPCT/ODV destinatari, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

C) A mezzo servizio postale, compilando il modulo (allegato A):

In tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che il modulo sia inserito chiuso in doppia busta e rechi all'esterno la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario (RPCT o OdV) della stessa ed inviata:

- o al Responsabile per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza di Monteriggioni A.D. 1213 s.r.l., se trattasi di segnalazione inerenti eventuali condotte corruttive;
- oppure all'Organismo di Vigilanza di Monteriggioni A.D. 1213 s.r.l., se trattasi di segnalazione inerente al modello organizzativo, di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;

MONTERIGGIONI AD 1213 srl

A capitale interamente pubblico con direzione e coordinamento del Comune di Monteriggioni

Via Cassia Nord 150

53035-Monteriggioni (SI)

tel. fax 0577 304305

mail:annodominini1213@monteriggioniturismo.it

pec:annodominini1213@pec.monteriggioniturismo.it

Entrambi al seguente indirizzo: Via Cassia Nord n. 150 - 53035 Monteriggioni (SI).

La segnalazione può essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello messo a disposizione, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo per consentirne la valutazione.

D) Verbalmente:

In forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dal RPCT/ODV, adottando le opportune cautele di riservatezza.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con RPCT/ODV, previo consenso della persona segnalante, essa è documentata addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

E) All'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC):

Attraverso la piattaforma dell'Autorità attraverso le funzionalità predisposte nel sito web: www.anticorruzione.it per segnalazioni di fatti ex l.190/2012.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. In ogni caso l'Ufficio amministrativo della società è a disposizione per fornire un supporto in questa attività.

Qualora le segnalazioni riguardino il RPCT, le stesse possono essere inviate direttamente all'ANAC ovvero all'Organo amministrativo (Amministratore Unico o Presidente del CdA), che viene espressamente designato come organo competente alla gestione delle predette segnalazioni.

Resta inteso che ogni denuncia/esposto può essere resa direttamente all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti ed all' ANAC.

Si precisa che, qualora la segnalazione venga inoltrata all'interlocutore errato (o al superiore gerarchico), sarà cura del destinatario trasmetterla tempestivamente e comunque entro sette giorni all'organo competente (RPCT/ODV), in originale ed utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'OdV e/o il RPCT possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve essere effettuata possibilmente utilizzando l'apposito modulo allegato al presente Regolamento ovvero anche altrimenti, ma menzionando i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della soc.Monteriggioni AD 1213 srl

- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (es qualifica e la struttura in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto /i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei dati segnalati;

Fermo quanto sopra disposto, Monteriggioni AD1213 Srl si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ovvero prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso all'OdV e/o RPCT. La tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni contenenti doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, oppure di altro genere strettamente personale.

PARTE II) - LE SEGNALAZIONI AL RPCT

5. LA SEGNALAZIONE AL RPCT

La segnalazione deve avere ad oggetto atti o comportamenti che si ritiene realizzino una violazione o induzione a violazione di leggi, di regolamenti, del codice di comportamento aziendale o delle procedure aziendali.

Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni delle quali il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", ossia a causa o in occasione di esso.

In ordine alla condotta posta in essere non si ritiene meritevole di tutela una segnalazione basata su sospetti o voci, apparendo necessaria, ai fini della segnalazione che l'autore della segnalazione sia ragionevolmente convinto dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi

MONTERIGGIONI AD 1213 srl

A capitale interamente pubblico con direzione e coordinamento del Comune di Monteriggioni

Via Cassia Nord 150

53035-Monteriggioni (SI)

tel. fax 0577 304305

mail:annodomini1213@monteriggioniturismo.it

pec:annodomini1213@pec.monteriggioniturismo.it

Le condotte oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite da ANAC nelle linee guida ANAC(Rif. determinazione 469/2021) non si riferiscono soltanto a quelle che integrano fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontrano l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni) .

Secondo ANAC il dipendente non deve avere la certezza dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore, essendo sufficiente che lo stesso ritenga altamente probabile il verificarsi del fatto illecito. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Il whistleblowing non riguarda invece le lamentele di carattere personale del segnalante, o rivendicazioni/istanze relative al rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi che trovano disciplina e tutela nella normativa sul rapporto di lavoro o in altre fonti.

6. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE AL RPCT

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano quelle azioni o quelle omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto della segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive;
- poste in essere in violazione del Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla soc.Monteriggioni AD 1213 srl
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della soc.Monteriggioni AD 1213 srl
- illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà della soc.Monteriggioni AD 1213 srl,
- l'utilizzo di beni aziendali per scopi privati;
- potenzialmente dannose per l'ente, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la soc.Monteriggioni AD 1213 srl,

Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni le semplici doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio Procedimenti Disciplinari o le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

7. ITER DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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.

Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione del personale da lui scelto, il quale sarà soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT. Il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il RPCT, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione inserendo adeguata motivazione nel fascicolo.

In caso contrario, trasmette la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti, dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPCT provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica

Qualora il fatto segnalato sia ascrivibile all'AU, il RPCT trasmetterà gli atti al Revisore Unico.

L'AU informerà il RPCT degli esiti del procedimento anche in caso di archiviazione

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge per la denuncia all'autorità Giudiziaria competente, l'Amministratore Unico presenterà la relativa denuncia informandone il RPCT.

Il segnalante sarà informato dell'esito della segnalazione da parte del RPCT entro **15 giorni** dal termine dell'istruttoria.

Il procedimento di valutazione del RPCT dovrà concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre i **60 giorni** dal ricevimento della stessa, con l'archiviazione o l'inoltro ai soggetti competenti.

Laddove sia necessario l'Amministratore Unico può autorizzare il RPCT ad estendere tali termini fornendo adeguata motivazione.

La valutazione sarà ovviamente limitata agli aspetti macroscopici, non potendo sostituire l'eventuale istruttoria delle autorità preposte e neppure disponendo il RPCT degli stessi mezzi istruttori. Pertanto l'approfondimento sarà limitato solamente alla verifica di elementi palesemente pretestuosi e marcatamente non veritieri mentre non si potranno confutare circostanze di fatto puntualmente descritte e riportate. L'attività istruttoria e di approfondimento di cui ai punti precedenti dovrà essere svolta tenendo rigorosamente segregata l'identità del segnalante e senza alcun riferimento ad elementi astrattamente identificativi quali la collocazione in una determinata struttura piuttosto che il ruolo e la qualifica.

MONTERIGGIONI AD 1213 srl

A capitale interamente pubblico con direzione e coordinamento del Comune di Monteriggioni

Via Cassia Nord 150

53035-Monteriggioni (SI)

tel. fax 0577 304305

mail:annodomini1213@monteriggioniturismo.it

pec:annodomini1213@pec.monteriggioniturismo.it

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'RPCT, la segnalazione dovrà essere trasmessa all'Amministratore Unico, il quale si occuperà della gestione.

Nel caso in cui il RPCT si trovi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, ha il dovere di astenersi e di comunicare tempestivamente, e comunque entro 5 giorni all'Amministratore Unico, la situazione di conflitto di interessi, motivandone le ragioni. L'Amministratore unico, preso atto di quanto comunicato, ed effettuata una valutazione in proposito, provvede personalmente alla gestione delle segnalazioni ovvero, laddove non ravvisi la necessità di astensione, autorizza per iscritto il RPCT a procedere.

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

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

PARTE III) LE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA – ART. 6 DLGS 231/2001

8. L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Il modello 231 Monteriggioni A.D. 1213 S.r.l. richiede a tutti i destinatari, interni ed esterni di segnalare le seguenti circostanze:

- notizie relative alla commissione (o alla ragionevole convinzione di commissione) di uno o più dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- violazioni delle prescrizioni previste dal Codice di condotta e Codice etico della società, dal modello organizzativo, di gestione e controllo, dei regolamenti e procedure/protocolli specifici di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza e che possano o meno configurare la commissione (o ragionevole possibilità di commissione) di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione della società.

9. ITER DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della

segnalazione stessa (RPCT, dipendenti, membri di organi sociali) trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza:

- riceve e protocolla la segnalazione tramite un proprio protocollo aziendale;
- effettua una verifica preliminare del contenuto della segnalazione decidendo se procedere o meno ad ulteriori verifiche motivando per iscritto. L'Organismo di Vigilanza è competente a decidere;
- può svolgere ulteriori attività di accertamento anche attraverso appositi Audit finalizzati a valutare le singole circostanze;

- nel caso di segnalazioni meramente diffamatorie (vale a dire dolosamente offensive dell'altrui reputazione), fatte salve le tutele individuali in sede giudiziale di cui il segnalato vorrà avvalersi, può richiedere l'avvio, d'intesa con l'organo amministrativo, di un procedimento nei confronti del segnalante;
- concorda con il Direttore Generale o il Responsabile di Area, laddove non coinvolto direttamente nella segnalazione, i contenuti dell'eventuale "piano di azione" necessario per la rimozione delle criticità rilevate;
- concorda con l'organo amministrativo eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi di Monteriggioni Ad1213 srl (ad. es. azioni giudiziarie);
- a conclusione del processo verbalizza i risultati;
- riporta periodicamente all'organo amministrativo e al revisore Legale la sintesi delle segnalazioni pervenute e del loro esito;
- Il segnalante sarà informato dell'esito della segnalazione da parte dell'ODV entro 15 giorni dal termine dell'istruttoria.
- archivia la segnalazione e la relativa documentazione per un periodo di tempo di almeno 5 anni dalla conclusione dell'iter seguente alla segnalazione stessa.

Il procedimento di valutazione dell'ODV dovrà concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre i 60 giorni dal ricevimento della stessa, con l'archiviazione o l'inoltro ai soggetti competenti.

PARTE VI) TUTELE DEL WHISTLEBLOWER E CONSEGUENZE DELLE VIOLAZIONI

10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

10.1 Gestione delle segnalazioni di atti discriminatori come conseguenza di una segnalazione effettuata

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il soggetto che:

- a) effettua una segnalazione ai destinatari avente ad oggetto comportamenti illegittimi o non conformi al sistema di regole implementato, configuranti o meno ipotesi di reato;
- b) o denuncia ad un proprio superiore gerarchico ovvero all'Autorità competente condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;

MONTERIGGIONI AD 1213 srl

A capitale interamente pubblico con direzione e coordinamento del Comune di Monteriggioni

Via Cassia Nord 150

53035-Monteriggioni (SI)

tel. fax 0577 304305

mail:annodomini1213@monteriggioniturismo.it

pec:annodomini1213@pec.monteriggioniturismo.it

non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta da esponenti di Monteriggioni A.D. 1213 S.r.l. 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 ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili che si concreti in condotte attive od omissive e che abbia come risultato quello di determinare un peggioramento delle condizioni di lavoro, in conseguenza della segnalazione.

L'eventuale presunta adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata:

- al soggetto destinatario della segnalazione effettuata che, valutata la fondatezza e in ragione della gravità la segnala:
 - ✓ All'amministratore Unico, affinché valuti la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione;
 - ✓ direttamente all'Autorità competente *ratione materiae* (ad es., ANAC per profili di anticorruzione, alla procura della Repubblica in caso di fatti penalmente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001)

A tutela del segnalante devono essere attuate tutte le azioni volte a ripristinare la situazione precedente alla condotta discriminatoria, anche tramite revoca di qualsivoglia provvedimento posto in essere ai danni del denunciante. Il dipendente può inoltre agire in giudizio nei confronti di colui che ha operato la discriminazione e/o dell'Istituto per ottenere:

- a) un provvedimento giudiziale di urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino della situazione precedente;
- b) l'annullamento da parte del Tribunale del lavoro dell'eventuale provvedimento illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione e la condanna in merito;
- c) il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione;
- d) la reintegra nel posto di lavoro nell'ipotesi di licenziamento motivato dalla segnalazione, ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

10.2 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e sottrazione al diritto di accesso

Deve essere garantito l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante 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 whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per effetto dell'art. 1, comma 3 della legge n. 179/2017, l'obbligo di segretezza dell'identità del segnalante viene meno solo se *"la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato"*.

Nel corso dell'eventuale procedimento disciplinare, quindi, l'identità del segnalante non sarà rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Tale obbligo di segretezza potrà essere sciolto solo con il *consenso* del segnalante qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

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

Il RPCT, nonché tutti gli altri soggetti che a vario titolo possono essere coinvolti dal RPCT nella gestione della segnalazione (ad es. nel caso di costituzione di un gruppo di lavoro), in caso di violazione degli obblighi di riservatezza contenuti nel presente Regolamento, ovvero in caso di diffusione di informazioni riservate, rispondono di responsabilità disciplinare, da determinarsi all'esito di apposito procedimento disciplinare, in base al CCNL applicabile.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 e s.m.i. 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 legge n. 241/90 e s.m.i.. E' esclusa altresì ogni forma di accesso sia ai sensi del Dlgs 33/2013, che ai sensi della disciplina sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679 e Dlgs 196/2003 e smi "Codice della privacy".

11. LIMITI DELLA TUTELA - RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Le tutele di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 1 della legge 179/2017, non sono invece garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del 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 dell'istituto. In tali ipotesi, l'RPCT / ODV segnala

MONTERIGGIONI AD 1213 srl

A capitale interamente pubblico con direzione e coordinamento del Comune di Monteriggioni

Via Cassia Nord 150

53035-Monteriggioni (SI)

tel. fax 0577 304305

mail:annodominii1213@monteriggioniturismo.it

pec:annodominii1213@pec.monteriggioniturismo.it

l'esito degli accertamenti all'Amministratore Unico per i provvedimenti di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

12. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione, come individuate sia dai provvedimenti ANAC (Linee Guida 469/2021), che dalla normativa europea e nazionale (in particolare si veda la normativa di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, in corso di approvazione).

Il dipendente della soc.Monteriggioni AD 1213 srl che, nell'interesse dell'integrità dell'Ente, segnala al RPCT ovvero ad ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

L'art. 54-bis Dlgs 165/2001 prevede:

- il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato), salvo quanto precisato al successivo art. 9.1;
- il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione);
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/1990 e s.m.i;
- il potere sanzionatorio pecuniario dell'ANAC nel caso di accertamento di misure discriminatorie adottate dal datore di lavoro;
- la reintegra nel posto di lavoro del segnalante licenziato a causa della segnalazione stessa.

A tutela del segnalante devono essere attuate tutte le azioni volte a ripristinare la situazione precedente alla condotta discriminatoria, anche tramite revoca di qualsivoglia provvedimento posto in essere ai danni del denunciante.

Il dipendente può inoltre agire in giudizio nei confronti di colui che ha operato la discriminazione e/o dell'Istituto per ottenere:

- a) un provvedimento giudiziale di urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino della situazione precedente;
- b) l'annullamento da parte del Tribunale del lavoro dell'eventuale provvedimento illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione e la condanna in merito
- c) il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione; la reintegra nel posto di lavoro nell'ipotesi di licenziamento motivato dalla segnalazione.

13. DIFFUSIONE E PUBBLICITA' DEL PRESENTE REGOLAMENTO

La presente procedura, unitamente al Modulo per la segnalazione di condotte illecite, ad essa allegato (Allegato A) è pubblicata nel sito web della soc.Monteriggioni AD 1213 srl nella sezione "Società trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione".

La società Monteriggioni A.D. 1213 s.r.l. invia a tutto il personale della Società una copia del Regolamento.

L'OdV/RPCT, inoltre, qualora ne ravvisino la necessità, provvedono a richiedere l'organizzazione di corsi di formazione in tema "Whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema e i dipendenti consapevoli degli strumenti a loro disposizione.

L'OdV ed il RPCT rendono conto nelle loro relazioni annuali delle segnalazioni pervenute e degli esiti delle stesse, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti.

14. PRIVACY

Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e) del Regolamento (UE) 2016/679.

15. DISPOSIZIONI FINALI

La presente procedura sarà sottoposta a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti. Per quanto non previsto nel presente documento si rinvia alle fonti normative richiamate in premessa.

MONTERIGGIONI AD 1213 srl

A capitale interamente pubblico con direzione e coordinamento del Comune di Monteriggioni

Via Cassia Nord 150

53035-Monteriggioni (SI)

tel. fax 0577 304305

mail:annodomini1213@monteriggioniturismo.it

pec:annodomini1213@pec.monteriggioniturismo.it

