



Viale Francesco Fuzio
70132 BARI (BA)

**Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte
illecite ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. 165 del 2001 e
dalla L. 179/2017**

(c.d. *Whistleblowing*)

INDICE

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | OBIETTIVI DEL DOCUMENTO | 3 |
| 2. | SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA | 3 |
| 3. | DEFINIZIONI ED ACRONIMI | 3 |
| 4. | RIFERIMENTI NORMATIVI | 5 |
| 5. | FASI | 5 |
| 5.1. | Oggetto e requisiti della segnalazione | 5 |
| 5.2. | Contenuto della segnalazione | 7 |
| 5.3. | Forme di tutela del whistleblower | 8 |
| 5.4. | Procedura di gestione delle segnalazioni | 11 |
| 5.4.1. | Presentazione della segnalazione: i "canali" di segnalazione" | 11 |
| 5.4.2. | Acquisizione della segnalazione ed esame preliminare | 12 |
| 5.4.3. | Eventuale conflitto di interessi RPCT | 13 |
| 5.4.4. | Fase istruttoria | 13 |
| 5.4.5. | Trattamento dei dati personali | 14 |
| 6. | MONITORAGGIO DELLA PROCEDURA | 15 |
| 7. | MODULISTICA | 15 |

1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

La presente procedura disciplina le modalità e il relativo processo di gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore di AMIU PUGLIA SPA, nel rispetto di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231 del 2001 ("Modello 231") adottati dalla Società, e in conformità alla normativa in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi dell'art.54-bis del D.Lgs.165/2001, introdotto dalla Legge 190/2012 e modificato dalla Legge 179/2017, e dell'art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 179/2017.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno della Società al fine di fare emergere possibili fenomeni corruttivi ai sensi della Legge 190/2012, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni del Modello 231 assicurando al contempo la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dalla Legge 179/2017, artt.1 e 2.

3. DEFINIZIONI ED ACRONIMI

AMIU: AMIU PUGLIA S.p.A.

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione.

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione dell'ANAC.

OdV: Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

GdL: gruppo di lavoro dedicato per ricevere le segnalazioni e per svolgere attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute (istruttoria). Il GdL, formalmente individuato, è costituito dal RPCT, dai componenti dell'OdV e da un referente indicato dal Direttore Generale.

Custode dell'identità (C.I.): per il processo di gestione delle segnalazioni attraverso la procedura informatica è il soggetto individuato dalla Società che, dietro esplicita e motivata richiesta, consente al GdL di accedere all'identità del segnalante. L'identità del segnalante non è nota al Custode. Tale ruolo in AMIU PUGLIA S.p.A. è conferito al RPCT .

PTPCT: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, elaborato dal RPCT ed adottato dall'organo amministrativo di AMIU PUGLIA S.p.A. ai sensi dell'art.1 della Legge 190/2012.

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da AMIU PUGLIA S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Whistleblowing (segnalazione di illeciti): Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art.54-bis D.lgs. 165 del 2001 e art. 6, comma 2-bis del D.lgs. 231/2001)

finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all'interno dell'Azienda, di reati, illeciti, violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e del Codice di Comportamento, o di altre irregolarità da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge, anche nel caso in cui siano attuate contro quest'ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.

Segnalazione di whistleblowing: segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower) avente ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.

Condotte illecite: si intendono fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali, civili e amministrativi, sia violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Comportamento e/o del PTPCT, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività della Società nella misura in cui tali irregolarità costituiscono episodi di cosiddetta *cattiva amministrazione*, intesa come assunzione di decisioni, di atti e di 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 ovvero comportamenti tali da perseguire un interesse e/o un vantaggio dell'Ente.

Whistleblower (segnalante): Dipendente (e assimilati) che segnala illeciti.

La norma intende ricomprendere nella nozione di dipendente pubblico sia il personale dipendente di AMIU PUGLIA S.p.A. sia il consulente/collaboratore autonomo o lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore di AMIU PUGLIA S.p.A., che segnala condotte illecite, reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Destinatari: destinatari della presente procedura, ovvero a) i dipendenti di AMIU PUGLIA S.p.A.; b) i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più ingenerale, chiunque sia in relazione d'interessi con AMIU PUGLIA SPA.

Piattaforma di whistleblowing (Piattaforma): strumento informatico adottato da AMIU PUGLIA SPA per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, a cui si accede tramite il link:

<https://amiupuglia.contrasparenza.it/whistleblowing/> ovvero tramite le news del sito istituzionale di AMIU PUGLIA SPA o accedendo al Portale "Società Trasparente" – sezioni "Altri contenuti – prevenzione della corruzione" e "Altri contenuti – accesso civico". Tale piattaforma, in base a quanto previsto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede immediatamente alla cifratura della segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

Direzione Aziendale (D.A.): formata dal Direttore Generale e dai Dirigenti all'interno della quale si individuano i processi fondamentali dell'Organizzazione ed i rapporti di dipendenza formale. Alla direzione aziendale sono formalmente affidate missioni e responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi di uno specifico processo aziendale o di alcune delle fasi che lo compongono.

Ufficio: formato da servizi aziendali rappresentabili con un organigramma all'interno del quale si individuano i processi fondamentali dell'Organizzazione ed i rapporti di dipendenza formale. All'ufficio sono formalmente affidate funzioni di supporto e responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi di uno specifico processo aziendale o di alcune delle fasi che lo compongono.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- **LEGGE n.190/2012 e ss.mm.ii** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.
- **DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165, Art. 54-bis** “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”
- **LEGGE n. 179 del 2017** “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, Art. 2 “Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato”
- **DECRETO LEGISLATIVO 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”
- **DELIBERA ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 (Linee Guida adottate dall'Autorità e modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 - Errata corrige):** “Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”
- **DIRETTIVA (UE) 2019/1937** “Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante «La protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione» (in G.U.U.E. L 305, 26.11.2019, p. 17–56)”
- **Regolamento UE 2016/679** del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

5. FASI

5.1 Oggetto e requisiti della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione le condotte illecite, intendendo quei fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o

organizzazione dell'attività della Società nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite, ovvero risultano violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o del Codice di Comportamento e/o del PTPCT e dell'art. 2 della legge 179/2017.

Quindi, in linea generale le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono: non solo le fattispecie riconducibili ai delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività, si riscontrino comportamenti impropri di un dipendente/funziionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, che evidenziano pertanto un mal funzionamento dell'amministrazione a causa, ad esempio, dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite; le fattispecie riconducibili ai processi aziendali mappati nel Modello 231, ove i comportamenti siano posti in essere nell'interesse e/o vantaggio dell'Ente.

Non esiste in tale senso una lista tassativa di condotte illecite, reati, o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing, Tuttavia, a titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano di seguito alcune condotte:

- violazione del Modello 231
 - violazioni del PTPCT
 - le violazioni del Codice Etico e del Codice di comportamento;
 - le segnalazioni rilevanti ai sensi dell'art. 2 della legge 179/2017;
 - il reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi;
 - le irregolarità contabili;
 - le false dichiarazioni;
 - le false certificazioni;
 - la violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli;
 - la violazione di norme interne o esterne relative a procedure di assunzione del personale;
 - le violazioni delle norme, anche interne, che disciplinano gli acquisti, tramite gara o altri affidamenti);
 - le azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Società;
 - abuso di potere;
 - incarichi e nomine illegittime, anche in violazione del D.Lgs. 39/2013;
 - conflitto di interessi;
 - cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale.
- Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione, e quindi ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio 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 è necessario che il dipendente e/o il collaboratore esterno siano certi dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente/collaboratore, in base alle proprie conoscenze, abbiano un fondato sospetto 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 ad AMIU di effettuare le dovute verifiche, come indicato al successivo paragrafo 5.2

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose. Analogamente la tutela del segnalante non si applica alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio"; non opera infine nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

- La segnalazione oltre a indicare condotte illecite, come definite nel presente paragrafo, deve essere fatta per la salvaguardia dell'interesse all'integrità di AMIU. Ciò significa che il fatto segnalato deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità dell'immagine dell'amministrazione.

5.2 Contenuto della segnalazione

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

A tal fine, la segnalazione deve contenere in modo chiaro i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- d) le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati o a cui attribuire i fatti oggetto di segnalazione;

- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

A tal fine, la Piattaforma informatica adottata da AMIU consentirà, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una segnalazione whistleblowing completa dei suddetti elementi e delle informazioni previste nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC.

La tutela di riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione ex Legge 179/2017 non include nel proprio campo di applicazione le **segnalazioni anonime** e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità. Tale protezione opera, quindi, solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di segnalante (whistleblower) definita al par.3 (Definizioni ed acronimi).

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se rappresentano fatti di particolare rilevanza o gravità e presentino informazioni adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (per esempio indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti, processi, attività o eventi particolari, ecc.). In tale caso si provvederà a registrare le segnalazioni anonime pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing.

5.3 Forme di tutela del whistleblower

A) *Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione*

La normativa impone alla Società che riceve e tratta le segnalazioni, l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Come detto anche al paragrafo precedente, la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla Legge come "dipendente pubblico che segnala illeciti", quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda riconoscibile.

Tale tutela si concretizza nei seguenti modi:

- Tutti i soggetti che ricevono e gestiscono le segnalazioni (il GdL formalmente individuato costituito dal RPCT, dai componenti dell'OdV e da un referente della Direzione Generale) sono tenuti a tutelare la riservatezza nei modi previsti dalla normativa nelle fasi di ricezione e istruttoria. E' inoltre prevista una gestione informatizzata delle segnalazioni con il ricorso a strumenti di crittografia, tramite adozione da parte di AMIU di apposita Piattaforma informatica, che è strutturata per garantire la riservatezza del whistleblower anche da parte

dei soggetti sopra richiamati.

- La riservatezza dell'identità è inoltre tutelata nelle ipotesi in cui le segnalazioni vengono inviate a soggetti terzi, interni o esterni (es. Autorità giudiziaria o contabile) per le verifiche sui fatti segnalati; è prevista una preventiva informazione al segnalante sull'eventualità di trasmissione della segnalazione alle suddette autorità per i profili di competenza.
- Sottrazione della segnalazione e della relativa documentazione alla richiesta di accesso agli atti amministrativi ex Legge 241/1990 e all'accesso civico generalizzato ai sensi del D. Lgs. 33/2013.
- Divieto di esercizio da parte del segnalato dei diritti previsti dal GDPR 679/2016 (artt.15-22) poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante
- La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti che ricevono e gestiscono le segnalazioni (il GdL formalmente individuato costituito dal RPCT, dai componenti dell'OdV e da un referente della Direzione Generale) e di coloro che sono esperti della trattazione informatica dei dati (es. amministratori di sistema) è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità del segnalante non può quindi essere rivelata e viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o una responsabilità di natura civilistica, e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo). Per quanto detto, nell'ambito di procedimenti penali l'identità del segnalante è coperta dal segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari (art. 329 c.p.p.); nei procedimenti davanti alla Corte dei Conti l'obbligo è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria e dopo può essere rivelata al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Per quanto concerne 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 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.

B) Tutela da misure discriminatorie o ritorsive

Nei confronti del whistleblower, 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 o ritorsive si intendono sia atti e provvedimenti sufficientemente tipizzati quali sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento, sia azioni e comportamenti od omissioni che possono avere effetti discriminatori o ritorsivi quali, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, il graduale e progressivo svuotamento delle mansioni ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione o una misura ritorsiva per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve comunicarlo ad ANAC alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte della Società che la misura presa è estranea alla segnalazione, una sanzione amministrativa pecuniaria. Gli atti ritorsivi o discriminatori adottati dalla Società nei confronti del segnalante sono nulli.

E' stabilita pertanto un'inversione dell'onere probatorio (art.54-bis del d.lgs.165/2001, co. 7 e art.6, co. 2-quater del D. Lgs.231/2001. E' infatti a carico di AMIU, cioè del soggetto responsabile della misura ritorsiva o discriminatoria dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla segnalazione per evitare l'applicazione della suddetta sanzione da parte di ANAC.

C) Tutela segnalazione per giusta causa per rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Il segnalante è inoltre tutelato nel caso in cui attraverso la segnalazione riveli "per giusta causa" notizie o fatti coperti da segreto d'ufficio, aziendale o professionale o violi il dovere di lealtà o fedeltà, configurandosi in tale modo una clausola di esonero di responsabilità per i reati penali di cui agli artt.326-622-623 del c.p.

Tale tutela ricorre a condizione che il segnalante agisca al fine di tutelare l'interesse all'integrità di AMIU, che le notizie non sono apprese in ragione di un rapporto di consulenza e non siano segnalate al di fuori dei canali di comunicazione specificatamente predisposti (cfr. par.5.4.1). La rivelazione, in sintesi, deve essere esclusivamente finalizzata alla volontà di fare emergere condotte illecite e non per ulteriori finalità (es. vendicative, opportunistiche, ecc).

D) Condizioni per la tutela e conseguenti responsabilità del whistleblower

La tutela del segnalante di cui ai punti A), B) e C) non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa. Pertanto, la tutela prevista dalla presente procedura e dalla legge non è garantita al segnalante nei cui confronti sia stata accertata la responsabilità penale e civile nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile: "*Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno*".

Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni palesemente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e i casi in cui sia accertato che il

segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera (*malicious report*), nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

5.4 Procedura di gestione delle segnalazioni

5.4.1 Presentazione della segnalazione: i “canali di segnalazione”

La segnalazione può essere inviata dal whistleblower all'interno di AMIU al RPCT e all'OdV, oppure all'ANAC, o all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

Il RPCT e l'OdV di AMIU sono i soli destinatari interni delle segnalazioni, con le connesse garanzie del segnalante, secondo le modalità disciplinate dalla presente procedura.

La segnalazione destinata al RPCT e all'OdV di AMIU può essere presentata con le seguenti modalità:

1. **Piattaforma informatica di whistleblowing** adottata da AMIU per l'inoltro/acquisizione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing. La Piattaforma consente, attraverso una procedura informatizzata di compilazione guidata, di effettuare ed inviare una segnalazione whistleblowing completa degli elementi e delle informazioni come previsto al precedente paragrafo 5.2. e secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC.

Alla Piattaforma informatica si accede direttamente dal seguente indirizzo:

<https://amiupuglia.contrasparenza.it/whistleblowing/>

ovvero tramite le news del sito istituzionale di AMIU o accedendo al Portale “Società Trasparente” – sezioni “Altri contenuti – prevenzione della corruzione” e “Altri contenuti – accesso civico”.

Tale piattaforma, in base a quanto previsto dalla legge 179/2017, consente alla Società di garantire la massima tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione allegata, in quanto provvede all'immediata cifratura della segnalazione attraverso l'utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l'inalterabilità.

2. Trasmissione cartacea della segnalazione inserita in una busta chiusa indirizzata al RPCT e/o all'OdV che rechi all'esterno la dicitura “riservata/personale” a mezzo del **servizio postale o tramite posta interna o a mezzo email**. In questo caso la segnalazione viene di solito effettuata utilizzando l'apposito Modulo disponibile sul sito istituzionale di AMIU accedendo al Portale “Società Trasparente” – sezioni “Altri contenuti – prevenzione della corruzione” e “Altri contenuti – accesso civico”.

La segnalazione ricevuta con questa modalità è protocollata e registrata in modalità riservata.

Il canale indicato al punto n. 2 (posta ordinaria o interna o email) è utilizzabile solo in via subordinata al canale prioritario, che è quello della Piattaforma informatica, nel caso in cui la stessa presenti

momentanee disfunzioni informatiche o il segnalante non disponga di strumenti informatici o non abbia dimestichezza con il loro utilizzo.

In caso di segnalazione eventualmente ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal RPCT e/o dall'OdV (es. superiore gerarchico, dirigente) è necessario che il ricevente indichi al mittente che la segnalazione va inviata al RPCT e/o all'OdV di AMIU in cui si è verificata la condotta illecita, provvedendo al contempo ad inoltrare tempestivamente la segnalazione al RPCT e/o all'OdV.

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.

5.4.2 Acquisizione della segnalazione ed esame preliminare

La segnalazione inviata dal whistleblower è acquisita dall'RPCT attraverso il canale prioritario della Piattaforma Informatica ed è sottoposta ad esame preliminare da effettuarsi entro il termine di 15 giorni che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

Per l'attività di analisi e verifica delle segnalazioni ricevute è istituito un GdL formato da RPCT, componenti dell'OdV e da un referente della Direzione Aziendale, i quali sono pertanto utenti amministratori della segnalazione.

Durante l'esame preliminare i componenti del GdL effettuano una prima valutazione per stabilire se la segnalazione è rientrante o meno tra i casi di *whistleblowing*.

La Piattaforma informatica è strutturata per garantire i requisiti di tutela di riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

A tale fine:

- L'RPCT accede alla segnalazione ricevuta;
- Il GdL gestisce la ricezione, l'esame preliminare e la fase istruttoria della segnalazione;
- è introdotta la figura del "custode dell'identità" (C.I.), per le segnalazioni non anonime, il quale rappresenta il soggetto individuato dalla Società che, dietro esplicita e motivata richiesta, è abilitato ad accedere e a svelare al GdL l'identità del segnalante.

L'identità del segnalante non è nota al Custode.

Tale ruolo in AMIU è conferito al RPCT.

Le segnalazioni, acquisite con modalità diverse dalla piattaforma informatica (cartacea), saranno condivise tra RPCT e OdV per un giudizio sulla competenza in merito alla stessa e gestite di conseguenza.

In particolare si precisa che l'ODV si occuperà di gestire le segnalazioni rilevanti ex art. 2 Legge 179/2017 a prescindere dal canale di provenienza (piattaforma o cartacea) ed in questi casi non si avvarrà del GdL.

Analogamente al canale della piattaforma informatica, la segnalazione è sottoposta ad esame preliminare nei modi e termini sopra indicati.

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, e del contenuto della segnalazione stessa e relativa documentazione riguardo alle segnalazioni acquisite tramite il canale della posta ordinaria/interna (cartacea), l'accesso alla documentazione relativa alle segnalazioni ricevute e alle istruttorie è consentito solo ai componenti del GdL.

5.4.3 Eventuale Conflitto di interessi RPCT

L'art. 7 del D.P.R. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001) stabilisce che i dipendenti devono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di loro parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, ed in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Consegue che Vi è il dovere di astensione del pubblico ufficiale in caso di conflitto di interessi, rientra nei principi generali dell'ordinamento giuridico e per ciò stesso nei doveri del funzionario pubblico incaricato.

Pertanto, considerato il ruolo dell'RPCT nella suddetta procedura è opportuno che lo stesso, prima dell'istruttoria della segnalazione, dopo aver preso contezza del contenuto della stessa, renda opportunamente una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi con riferimento al contenuto della segnalazione ricevuta, in caso contrario dovrà astenersi dall'esame della segnalazione.

5.4.4 Fase istruttoria

Completato l'esame preliminare, segue l'avvio della fase istruttoria da effettuarsi entro 15 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Laddove necessario, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare il GdL ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Nella fase istruttoria i componenti del GdL effettuano un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Nello specifico:

- Valutano la sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione (cfr. paragrafi 5.1 e 5.2);
- Provvedono alla verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna. L'istruttoria si sostanzia in un'attività di esame e analisi documentale e non nell'accertamento dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati;
- Possono avviare un dialogo con il segnalante per ottenere chiarimenti, documenti, informazioni ad integrazione;
- Possono chiedere elementi ed informazioni integrativi ad eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tale fine ad esempio potranno essere sentiti le competenti

DA/Uffici interni e/o ascoltati i responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda.

- Possono avvalersi a seconda dell'oggetto della stessa delle DA/Uffici competenti/interessati e, ove necessario, di professionisti esterni all'azienda.
- Qualora a seguito dell'attività istruttoria svolta, Il RPCT e l'OdV:
 - ravvisino elementi di evidente e manifesta infondatezza, dispongono l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione.
 - ravvisino invece elementi di fondatezza del fatto segnalato, si rivolgono immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne a AMIU per le verifiche sui fatti segnalati, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta infatti al RPCT e OdV accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati da AMIU oggetto di segnalazione, a pena sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di AMIU o della magistratura.

Nel trasmettere la segnalazione ai soggetti terzi sarà sempre garantito il rispetto della tutela della riservatezza del segnalante.

- Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate con particolare riferimento alle decisioni assunte. La Piattaforma Informatica consente di tracciare e documentare in modo informatizzato tutte le attività che costituiscono l'esame preliminare e la fase istruttoria.
- Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

5.4.5 Trattamento dei dati personali

Tutti i dati personali contenuti nella segnalazione e/o raccolti e/acquisiti saranno trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati (REGOLAMENTO UE 679/2016) e delle disposizioni aziendali in materia.

Sulla Piattaforma informatica è pubblicata informativa privacy ai sensi dell'art. 13 del GDPR.

Le violazioni degli obblighi previsti dalla presente procedura configurano una responsabilità disciplinare per inosservanza di disposizioni di servizio, fatta salva l'eventuale configurazione di illeciti disciplinari più gravi.

Tutta la documentazione relativa ad ogni singola segnalazione, sia essa in formato cartaceo che elettronico, va archiviata e conservata in maniera adeguata a cura del RPCT e conservata per un periodo di dieci anni dalla segnalazione.

6. MONITORAGGIO DELLA PROCEDURA

Il monitoraggio della procedura viene effettuato attraverso il controllo interno previsto dal Programma Annuale dei monitoraggi previsti dal nuovo PTPTC.

7. MODULISTICA

Modulo per la segnalazione di condotte illecite – *Whistleblowing* (invio tramite servizio postale/posta interna).

**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(c.d. whistleblower)**

I dipendenti ed i fornitori, collaboratori e consulenti esterni di AMIU PUGLIA SPA che intendono segnalare condotte illecite secondo quanto previsto dalla “Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite ai sensi degli artt. 1 e 2 della L. 179/2017 (c.d. Whistleblowing)” pubblicata nel portale Società Trasparente della Società possono utilizzare il presente modulo, nei soli casi in cui non sia disponibile per momentanei malfunzionamenti e/o guasti il canale della Piattaforma Informatica o nel caso in cui il segnalante non disponga di strumenti informatici o non abbia dimestichezza con il loro utilizzo.

Il presente Modulo può essere inviato tramite servizio postale o posta interna (in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “riservata/personale”) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e/o all'Organismo di Vigilanza (OdV) della Società al seguente indirizzo: Via Francesco Fuzio sn – 70123Bari.

La segnalazione può anche essere presentata:

mediante invio ai seguenti indirizzi di posta elettronica appositamente attivato dall'AMIU PUGLIA S.p.A:

accessocivico.amiupuglia@legalmail.it

accessocivico@amiupuglia.it

organismo.vigilanza@amiupuglia.it

| | |
|--|---|
| Nome e cognome del segnalante | |
| Qualifica o posizione professionale | |
| Telefono/cellulare | |
| email | |
| Relazione del segnalante all'epoca dei fatti | <input type="checkbox"/> Dipendente di AMIU PUGLIA SPA <input type="checkbox"/> Consulente/collaboratore autonomo a qualsiasi titolo di AMIU PUGLIA SPA ; <input type="checkbox"/> Lavoratore/collaboratore di imprese fornitrici beni/servizi o che realizzano opere/lavori per conto di AMIU PUGLIA SPA; |
| Tipologia di condotta illecita | <input type="checkbox"/> Corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere <input type="checkbox"/> Cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale <input type="checkbox"/> Incarichi e nomine illegittime, anche in violazione del d.lgs n. 39/2013 <input type="checkbox"/> Appalti illegittimi |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Concorsi illegittimi <input type="checkbox"/> Conflitto di interessi <input type="checkbox"/> Mancata attuazione della disciplina anticorruzione <input type="checkbox"/> Assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5 dell'art. 1 della l. n. 179/2017 <input type="checkbox"/> violazioni del Modello 231 <input type="checkbox"/> violazioni del PTPCT <input type="checkbox"/> le violazioni del Codice Etico e dei codici di comportamento; <input type="checkbox"/> il reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi; <input type="checkbox"/> le irregolarità contabili; <input type="checkbox"/> le false dichiarazioni; <input type="checkbox"/> le false certificazioni; <input type="checkbox"/> la violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli; <input type="checkbox"/> la violazione di norme interne o esterne relative a procedure di assunzione del personale; <input type="checkbox"/> le violazioni delle norme, anche interne, che disciplinano gli acquisti, tramite gara o altri affidamenti); <input type="checkbox"/> le azioni suscettibili di creare un danno all'immagine della Società. |
| Data/periodo in cui si è verificato il fatto | |
| Durata della condotta illecita | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> la condotta illecita si è conclusa <input type="checkbox"/> la condotta illecita è ancora in corso <input type="checkbox"/> la condotta illecita si verifica ripetutamente |
| Soggetto/i coinvolto/i nei fatti: indicare i dati anagrafici se conosciuti (persona fisica/persona giuridica), oppure, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione del soggetto/i coinvolti nell'accaduto a qualunque titolo | |
| Ruolo del soggetto/i coinvolto/i nell'accaduto (indicare il ruolo avuto dal soggetto/i nella condotta illecita) | |
| Il soggetto/i coinvolto/i nell'accaduto ha tratto beneficio dall'accaduto | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO |

| | |
|---|---|
| Descrizione del fatto/i | |
| Specificare se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti (Autorità o Istituzione) | <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No |
| Se SI specificare il soggetto e la data | <input type="checkbox"/> Corte dei Conti <input type="checkbox"/> Autorità Giudiziaria <input type="checkbox"/> Polizia <input type="checkbox"/> Carabinieri <input type="checkbox"/> Guardia di Finanza <input type="checkbox"/> Ispettorato per la funzione pubblica <input type="checkbox"/> Altra forza di polizia <input type="checkbox"/> Data _____ |
| Ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati (es. con quali modalità è venuto a conoscenza dei fatti, altri soggetti che possono riferire sul fatto/i, altre persone a conoscenza dell'accaduto) | |
| Si allegano eventuali documenti che comprovano i fatti segnalati | <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No |

Per dettagli in merito alla tutela del dipendente e alle modalità operative di gestione delle fasi del processo di segnalazione di condotte illecite (whistleblowing) all'interno di AMIU PUGLIA SPA si rimanda alla "Procedura per la Gestione delle segnalazioni di condotte illecite ai sensi degli artt. 1 e 2 della L. 179/2017 (c.d. Whistleblowing)" pubblicata nel portale Società Trasparente di AMIU PUGLIA SPA.

(Luogo e data)

(Firma)