

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E  
IRREGOLARITA' "WHISTLEBLOWING"**

**Premessa.**

Con il presente Regolamento ACER Bologna adotta e disciplina la procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, nel rispetto dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001<sup>1</sup> e dell'art. 6, commi 2 bis - 2

---

<sup>1</sup>D.lgs. n. 165/2001 - Art. 54-bis. (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (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, di cui al primo periodo, 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'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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 segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

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

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono 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 denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## ALLEGATO N. 3 AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

ter - 2 quater del D.lgs. n. 231/2001<sup>2</sup> secondo le modifiche apportate dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, nonché in attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Gruppo ACER ed ad integrazione del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, al fine di favorire la presentazione di segnalazioni da parte dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti esterni, nonché da parte di lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi. Con l'espressione *“whistleblowing”* si intende fare riferimento alla procedura che disciplina le varie fasi in cui si articola l'istruttoria e la gestione della segnalazione.

Si definisce *“whistleblower”* il soggetto che segnala irregolarità o illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza all'interno del proprio ambito lavorativo, al fine di tutelare l'integrità dell'Ente.

Con tale regolamento, l'Ente si impegna ad assicurare l'attuazione di ogni strategia volta alla prevenzione della corruzione e più in generale, dell'illegalità e al rispetto del modello organizzativo 231, promuovendo la cultura della legalità, incentivando le segnalazioni nonché tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa.

Si forniscono pertanto le istruzioni circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le modalità di tutela del *“whistleblower”*.

La procedura disciplinata dal presente Regolamento trova applicazione anche alle società del Gruppo ACER (ACER Servizi s.r.l. ed ACER Pro.m.o.s. S.p.a.).

### 1. SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE UNA SEGNALAZIONE

Possono presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente e non per mero interesse personale, una segnalazione di fatti o condotte illecite (in sede penale o disciplinare) o altre irregolarità, anche attinenti alle procedure aziendali contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Ente ex d.lgs. 231/2001, a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa: i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori di ogni genere, i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ente o delle società del gruppo.

---

<sup>2</sup>Art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispezzorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Ai fini dell'attivazione della presente procedura di segnalazione sono considerati rilevanti i comportamenti, le condotte, le omissioni - sia consumate che tentate - in grado di ledere il bene e l'interesse pubblico dell'integrità dell'Ente, nonché le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, la segnalazione può avere ad oggetto una delle seguenti tipologie di condotte illecite:

- corruzione, cattiva amministrazione e abuso di potere;
- cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale;
- incarichi e nomine illegittime, anche in violazione del d.lgs n. 39/2013;
- appalti illegittimi;
- concorsi illegittimi;
- conflitto di interessi;
- mancata attuazione della disciplina anticorruzione;
- adozione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione o dell'ente;
- adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5 dell'art. 1 della l. n. 179/2017;
- condotte penalmente rilevanti, con particolare riferimento agli illeciti di cui al D.lgs. n. 231/2001, ovvero violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico.

Il concetto di "Corruzione" va inteso in senso ampio e ricomprende sia l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione, sia i comportamenti connotati da un abuso di potere, sia le situazioni in cui si verifichi un malfunzionamento dell'Ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La procedura di segnalazione non è attivabile per doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni, istanze o situazioni conflittuali in genere non riconducibili a illeciti disciplinari e/o penali.

Le condotte illecite devono essere segnalate in modo circostanziato, dovendo riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", dunque non soltanto quanto si è appreso in virtù delle proprie specifiche funzioni, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie attività aziendali, seppure in modo casuale. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

La segnalazione può anche essere presentata direttamente a ANAC, Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile.

## **3. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione deve essere completa, esaustiva, e tempestiva al fine di consentire all'ODV e/o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la fondatezza e la ricevibilità della segnalazione.

La segnalazione deve contenere:

## ALLEGATO N. 3 AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

- indicazione generale su attività lavorativa svolta: se dipendente dell'Ente o del Gruppo ACER ovvero se lavoratore/collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Ente (con possibilità di specificare l'ufficio di appartenenza);
- la tipologia di condotta illecita segnalata, con indicazione obbligatoria del momento in cui è avvenuta ovvero se ancora in corso, e la descrizione della stessa (con possibilità di specificare i soggetti coinvolti nell'accaduto);
- l'indicazione della conoscenza di un procedimento disciplinare o contenzioso amministrativo, penale, civile, contabile in relazione ai fatti segnalati (con possibilità di specificare l'eventuale coinvolgimento del segnalante nello stesso);
- eventuali evidenze informative (documentali e/o multimediali) che documentano e comprovano i fatti segnalati;
- indicazione della propria identità (con possibilità di non fornire informazioni identificative).

Le segnalazioni effettuate in forma anonima possono essere prese in considerazione solo in casi peculiari (ovvero se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari) e, comunque, non ai sensi dell'art. 54-bis d.lgs 165/2001 ai fini di tutela del segnalante. Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale oltre alla priorità di gestione. Tutte le segnalazioni, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, potranno essere inviate dal RPCT o dall'ODV ad altre istituzioni (magistratura, Corte dei conti, etc.).

### 4. MODALITA' DI INOLTRO, GESTIONE E VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione può essere presentata attraverso la piattaforma web accessibile dalla intranet aziendale, ovvero dal sito istituzionale di ACER Bologna, Sezione Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione - Segnalazione di illeciti.

Le segnalazioni possono essere alternativamente inoltrate mezzo mail all'indirizzo [organismodivigilanza@acerbologna.it](mailto:organismodivigilanza@acerbologna.it), competente anche alla ricezione ed al trattamento delle segnalazioni in caso di conflitto di interessi del RPCT o nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT.

La piattaforma web in uso, oltre a consentire la segnalazione degli illeciti utilizzando modalità digitali, permette di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva ricostruzione dell'identità del segnalante nei soli casi consentiti. Pertanto le segnalazioni sono gestite in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria mantenendo, per quanto possibile, riservato il contenuto delle segnalazioni durante l'intera fase di gestione della segnalazione.

Il sistema prevede 3 attori principali:

- il Segnalante ("Whistleblower") – colui che segnala l'illecito all'Ente;
- l'istruttore – colui che riceve la segnalazione e ne dà avviso al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza e/o all'Organismo di Vigilanza, collaborando con lo stesso nell'espletamento dell'istruttoria, fase in cui si conosce l'oggetto della segnalazione ma non conosce (se non su specifica richiesta giustamente motivata) il Segnalante;
- il Custode – colui che possiede le chiavi di accesso per fornire le informazioni di riconoscimento del Segnalante.

### ALLEGATO N. 3 AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

Le funzioni di istruttore e di custode sono assegnate con provvedimento della Direzione Generale.

Il sistema prevede un duplice canale di segnalazione, uno per le segnalazioni ex art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001 (segnalazione anticorruzione) e l'altro per le segnalazioni ex art. 6 D.Lgs. n. 231/2001 (segnalazione 231).

Il processo di gestione si identifica in 5 fasi di trattazione della segnalazione così distinte:

1. ricezione della segnalazione;
2. esame della segnalazione;
3. istruttoria (e interazione con il segnalante);
4. definizione (chiusura della pratica) con esito di archiviazione o di inoltro;
5. trasmissione agli Uffici Competenti (uffici interni per avvio procedimento disciplinare, magistratura, ANAC etc.).

Una volta registrata la segnalazione, il segnalante riceverà un codice identificativo univoco di 16 cifre detto "KEY CODE". Il KEY CODE permetterà di accedere alla segnalazione per aggiornarla, integrarla e conoscerne gli esiti nonché per "dialogare" con il RPCT/ODV in modalità riservata. Il KEY CODE dovrà essere conservato con cura, al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della registrazione, ed in quanto in caso di smarrimento non potrà essere recuperato o duplicato.

L'istruttoria sulla fondatezza della segnalazione è condotta dall'ODV e dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il supporto dell'istruttore nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza e nel rispetto della normativa giuslavoristica ed in tema di privacy. L'ODV e l'RPCT possono procedere, con le necessarie cautele, ad ogni attività ritenuta opportuna, tra cui interagire digitalmente con il segnalante ovvero procedere all'audizione personale del Segnalante nonché di eventuali altri soggetti che si ritiene possano riferire sui fatti segnalati.

Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Qualora, all'esito dell'istruttoria la segnalazione risulti fondata, l'ODV e/o il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, anche in relazione alla natura della violazione, provvedono a:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente ed all'ANAC, ove necessario ai sensi della normativa vigente;
- trasmettere gli atti all'ufficio competente per la valutazione dell'avvio di procedimenti disciplinari;
- comunicare l'esito dell'accertamento al dirigente del servizio presso la quale è addetto, alla direzione generale e al Consiglio di Amministrazione al fine dell'azione di ogni provvedimento da ritenersi necessario.

Nel caso in cui, terminata l'istruttoria, la segnalazione non risulti fondata, si procede ad archiviazione (precisando le relative motivazioni) fermo restando l'esercizio di eventuali azioni nei confronti del segnalante da parte degli organi e/o delle funzioni competenti.

In ogni caso al termine della procedura si provvederà a dare comunicazione al segnalante dell'esito della segnalazione.

## **5. TUTELA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE**

Nel processo di gestione delle segnalazione, il Custode è colui che possiede le chiavi di accesso per fornire le informazioni di riconoscimento del Segnalante e garantisce il rispetto dell'identità del segnalante secondo la normativa di riferimento (l'identità del segnalante non è pertanto nota al custode).

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. 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 segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità'.

La segnalazione del whistleblower è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dalla Legge n. 241/1990 e s.m.i.

## **6. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE DEL SEGNALANTE**

In applicazione analogica dell'art. 54-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, il segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione, discriminazione e/o reazione sfavorevole al Segnalante.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione provvede a dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o all'ODV affinché provveda a valutarne la fondatezza.

Nel caso in cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o l'ODV ritenga integrata la discriminazione valuta, con l'ausilio della Direzione Generale, dei dirigenti/responsabili dei Servizi/Uffici coinvolti e dell'ODV, i possibili interventi di azione per ripristinare la situazione di regolarità e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del Segnalante può essere in ogni caso segnalata all'ANAC ai sensi dell'art. 1 della L. n.179/2017 ed all'Ispettorato Nazionale del lavoro ai sensi dell'art. 2 della L. n.179/2017.

Le predette tutele non operano qualora la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa e/o possa configurare ipotesi di reato (calunnia, diffamazione) o responsabilità civile ex art. 2043 c.c.

## **7. DOVERI COLLABORATIVI**

### **ALLEGATO N. 3 AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA**

Tutti i soggetti che operano nell'ambito o nell'interesse dell'Ente sono tenuti a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o all'Organismo di Vigilanza nell'attuazione del presente Regolamento e nello svolgimento delle istruttorie connesse alle segnalazioni.