

	Retegas Bari – Azienda Municipale Gas S.p.A.	
	Procedura Whistleblowing	

INDICE

1. FONTE NORMATIVA E RATIO DELL'ISTITUTO	1
2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	3
4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE	5
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	6
6. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA	7
7. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	8
8. SEGNALAZIONI ESTERNE AD ANAC	10
9. DIVULGAZIONI PUBBLICHE	11
10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	11
11. ESTENSIONE DELLE TUTELE	15
12. LA PERSONA COINVOLTA	16
13. RINUNCE E TRANSAZIONI.....	17
14. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	17
15. DISPOSIZIONI FINALI.....	17

REV.	DATA	OGGETTO	APPROVATO dal CdA
0	11.7.2023	Prima emissione	Sì
1	10.10.2024	Revisione	15.10.2024

1. FONTE NORMATIVA E RATIO DELL'ISTITUTO

Ai sensi dell'54-bis D. Lgs. n.165 del 2001 *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*(c.d. *whistleblower*):

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

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

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge 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”*.

La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. L'introduzione di una disciplina ad hoc sul fenomeno del c.d. whistleblowing recepisce l'invito a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di reati commessi in ambito aziendale, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza.

Tale finalità ben si concilia con il precipuo scopo del D.lgs. 231/2001 di prevenire la commissione di illeciti penali all'interno di una compagine sociale attraverso l'adozione di un idoneo Modello Organizzativo.

Infatti, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e, integrando l'articolo 6 con i commi 2bis, 2ter e 2quater, inserisce una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello Organizzativo le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni.

L'istituto del *whistleblowing* è stato oggetto di recente riforma con il D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 che ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con l'espressione *Whistleblower* si fa riferimento a colui che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, **violazioni o irregolarità che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società**, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

La *ratio* di fondo, in linea con la Legge 190/2012, è quella di **valorizzare l'etica e l'integrità** nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i **principi di legalità e buon andamento** dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

La segnalazione ha lo scopo di prevenire o risolvere un problema attuale o potenziale, internamente e tempestivamente: è, in tal senso, **un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il Whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.**

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, sia l'azienda sia colui che procede alla segnalazione.

La *ratio* della norma, pertanto, è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In tale ottica la segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico.

Inoltre, considerato che RETEGAS Bari – Azienda Municipale Gas S.p.A. (di seguito anche “**RETEGAS Bari**” o la “**Società**”) ha adottato il Modello Organizzativo ex D.lgs. n.231/2001, la piattaforma *whistleblowing* è il canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, che consente ai soggetti apicali o subordinati di effettuare **segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai fini 231**, in linea con le previsioni dell'art. 6, comma 2 *bis*, del D.lgs. n.231/2001.

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Il presente documento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del “segnalante” individuando e rimuovendo i fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all’istituto.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di Prevenzione della Corruzione, vengono offerte.

In tale prospettiva, RETEGAS Bari ha attivato una piattaforma web con il seguente dominio: <https://retegasbari.segnalazioni.net/>.

Questa piattaforma consente al Whistleblower di inviare segnalazioni di illeciti, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Per raggiungere l'obiettivo perseguito dalla presente procedura, è necessario, pertanto, fornire al Whistleblower (segnalante) chiare indicazioni operative circa l'utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Il D. Lgs. n. 24/2023 indica le violazioni atti od omissioni che possono costituire l'oggetto del *Whistleblowing*, come di seguito riportate:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, ovvero degli atti nazionali di attuazione degli atti dell'Unione europea, relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del

- finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - sicurezza degli alimenti;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea contro la frode;
 5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Sono considerate rilevanti le segnalazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza anche in modo casuale, e che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che ritenga ragionevolmente che attività illecite possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Di seguito, a titolo meramente esemplificativo, condotte che possono essere oggetto di *Whistleblowing*:

- a) condotte illecite penalmente rilevanti;
- b) false dichiarazioni;
- c) condotte poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (Modello 231), del Codice Etico e di Comportamento e/o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- d) casi di nepotismo;
- e) assunzioni non trasparenti;

-
- f) ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali;
 - g) condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o a terzi, casi di sprechi, casi di irregolarità contabili;
 - h) condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
 - i) condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
 - j) condotte suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

La segnalazione non può riguardare informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, notizie prive di fondamento e le c.d. "voci di corridoio".

Il Whistleblowing non riguarda le contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, a meno che le stesse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne alla Società e siano sintomo di un malfunzionamento della stessa.

Il Whistleblowing non riguarda le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale poiché la ratio dell'istituto del whistleblowing attiene alla tutela dell'integrità della Società. È necessario che il segnalante dichiari la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanzi, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di valutarne la fondatezza.

L'istituto non può essere, inoltre, utilizzato per le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione europea o nazionali (Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente) o per le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Le persone che possono segnalare internamente al RPCT di RETEGAS Bari, denunciare all'autorità giudiziaria o contabile o divulgare pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo sono:

- a) i lavoratori dipendenti;

-
- b) i lavoratori durante il periodo di prova;
 - c) i partecipanti alle selezioni del personale se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - d) ex lavoratori successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
 - e) i lavoratori autonomi, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, che svolgono la propria attività lavorativa presso RETEGAS Bari;
 - f) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso RETEGAS Bari e che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
 - g) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso RETEGAS Bari;
 - h) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso RETEGAS Bari;
 - i) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto per RETEGAS Bari.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il *Whistleblower*, collegandosi all'apposita piattaforma web <https://retegasbari.segnalazioni.net/>, deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e se di attitudine diffamatoria o calunniosa. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

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

Dati identificativi del segnalante (da inserire durante la fase di prima registrazione)

- Informazioni illecite:
 - Oggetto
 - Tipologia segnalante;
 - Tipologia di condotta illecita.

- Soggetti coinvolti:
 - Autori dell'illecito
 - persone informate sui fatti.

- Luoghi e date:
 - Unità organizzativa delle persone coinvolte;
 - Luogo in cui si è verificato il fatto;
 - Data (anche presunta) in cui si è verificato il fatto;
 - Data (anche presunta) in cui si è concluso il fatto.

- Descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata).

È utile anche **allegare documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, dai quali, però, si reputa opportuno eliminare i metadati, ossia i dati personali presenti nelle proprietà del documento.

Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genera in automatico due Codici numerici di 20 cifre (codice segnalazione e password) che permettono al segnalante di:

- accedere direttamente alla segnalazione senza effettuare il login;
- visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione;
- interloquire, in forma anonima, con il RPCT;
- inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione.

La piattaforma gestisce anche segnalazioni anonime.

6. DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Per effettuare una segnalazione in forma scritta l'utente (Whistleblower) deve necessariamente collegarsi alla piattaforma <https://retegasbari.segnalazioni.net/> dove verrà guidato attraverso un percorso standard inserendo tutti i dati obbligatori previsti.

La piattaforma garantisce la sicurezza dei dati comunicati attraverso l'utilizzo della crittografia a livello di singolo amministratore per tutte le evidenze documentali e multimediali fornite in fase di inserimento delle segnalazioni.

La segnalazione, inoltrata attraverso la piattaforma web, sarà inviata automaticamente al RPCT, unico destinatario interno per legge a ricevere e gestire la segnalazione.

La segnalazione può essere inoltrata anche in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate sempre tramite la medesima piattaforma che dispone di un sistema di registrazione della voce. Si precisa che, ai fini della tutela della riservatezza del segnalante, il RPCT potrà ascoltare il messaggio vocale con audio distorto. È possibile effettuare la segnalazione anche con incontro diretto con il RPCT, garantendone tutte le forme di tutela previste dalla norma. L'incontro diretto può essere fissato contattando telefonicamente il RPCT. Al termine dell'incontro, il RPCT redige apposito verbale della segnalazione ricevuta, da sottoscrivere per accettazione da parte del segnalante. Il RPCT inserisce successivamente la segnalazione nella Piattaforma Whistleblowing in uso unitamente al verbale. Al termine dell'inserimento nella piattaforma, il RPCT comunica al segnalante personalmente o tramite telefonata il Codice di Ricevuta della segnalazione generato dalla piattaforma Whistleblowing.

Laddove la segnalazione appare, ad una prima valutazione sommaria, di eventuale rilevanza sul piano 231, il RPCT informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza tramite PEC.

Qualora il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente dovrà trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

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

7. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

7.a. Valutazione di ammissibilità

Il RPCT, "Amministratore" della piattaforma web e soggetto "Designato interno al trattamento dei dati personali" (ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.lgs. 101/2018), ricevuta la segnalazione procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di Whistleblowing.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al Whistleblower di integrarla, sempre attraverso la piattaforma, o anche di persona ove il segnalante acconsenta.

Valutata l'inammissibilità della segnalazione il RPCT comunica l'esito di ammissibilità al segnalante.

7.b. Istruttoria

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione occorre rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione di whistleblowing, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività "di verifica e di analisi" e non di accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avviare un dialogo con il Whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma web o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni, il RPCT si può avvalere di un gruppo di lavoro dedicato, composto da soggetti in possesso di competenze trasversali, da costituire mediante un atto formale di volta in volta costituito in ragione delle specifiche competenze richieste dall'attività istruttoria.

Nell'ipotesi di segnalazione che ha rilevanza sul piano 231, il RPCT chiede collaborazione all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento dell'istruttoria.

Il RPCT tiene traccia dell'attività svolta e, tramite piattaforma, fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

Per la definizione dell'istruttoria il termine è di 3 (tre) mesi che decorrono dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso in cui l'ANAC accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta applica al responsabile la sanzione amministrativa da 10.000 € a 50.000 €.

7.c. Esiti dell'istruttoria

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del trattamento dei dati.

7.d. Piattaforma web

La piattaforma non permette al RPCT di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati per tutta la durata della verifica.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa della persona coinvolta, il RPCT, sempre attraverso la piattaforma web, potrà richiedere l'accesso alle generalità del segnalante.

Le segnalazioni 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.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse.

8. SEGNALAZIONI ESTERNE AD ANAC

Il Whistleblower può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, attraverso il canale dedicato e secondo le indicazioni fornite dall'Autorità se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

-
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

9. DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Il Whistleblower può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna all'ANAC e non è stato dato riscontro nei termini previsti o adottate misure per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

10. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 cod. civ. La tutela offerta dalla legge al denunciante è cioè soggetta al requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

Sono anche fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente *policy*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

L'ordinamento offre al Whistleblower delle misure di protezione che si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.lgs. n. 24/2023;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dal D.lgs. n. 24/2023.

I tipi di tutela previsti dall'ordinamento sono:

- A. la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- B. la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata;
- C. limiti alle responsabilità del segnalante.

A. Tutela della riservatezza sull'identità del Whistleblower

L'utilizzo della piattaforma web <https://retegasbari.segnalazioni.net/> consente di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nel rispetto di quanto previsto dal vigente D.lgs. n. 24/2023. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a 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. Pertanto il trattamento di tali elementi da parte del RPCT sarà improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti (interni o esterni) ne debbano essere messi a conoscenza. In questa ipotesi, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e presta la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare sia per il RPCT sia per tutti gli altri soggetti che possano conoscere la segnalazione, con i dati e le informazioni in essa contenuti (gruppo di lavoro a supporto del RPCT, custode dell'identità, amministratore di sistema, personale incaricato autorizzato al trattamento dei dati personali).

La segnalazione del Whistleblower e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi (art. 22 e ss. Legge n.241/1990), nonché all'accesso civico generalizzato (art. 5 comma 2 D. Lgs. n.33/2013).

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa dal segnalante anche a soggetti diversi dal RPCT e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso.

In caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, il RPCT deve evidenziare all'Autorità che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, previa notifica al segnalante, tramite la piattaforma informatica.

La tutela della riservatezza è estesa dal legislatore anche nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 e al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. (consenso da acquisire in forma scritta).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari» (art. 329 c.p.p.).

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 D.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità della persona 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. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente (consenso da acquisire in forma scritta) alla rivelazione della propria identità. In tal caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonchè nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante, il RPCT può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante sempre tramite la piattaforma informatica.

B. Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie

Nei confronti del dipendente che fa una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni e sui rapporti di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- a conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione possono essere comunicate ad ANAC secondo le modalità stabilite dall'Autorità e presenti sul sito istituzionale.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

Gli atti di natura ritorsiva o discriminatoria sono nulli e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro.

ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Compete all'autorità giudiziaria adita adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati di natura ritorsiva o discriminatoria.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può comunque essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

Nel caso in cui l'ANAC accerti che sono state commesse ritorsioni o che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza, applica al responsabile la sanzione amministrativa da 10.000 € a 50.000 €.

C. Limiti alle responsabilità del segnalante

Non è punibile ed è esclusa ogni ulteriore responsabilità civile o amministrativa, la Società o il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

Permane la responsabilità nelle ipotesi di informazioni classificate da disposizioni nazionali o europee, segreto professionale forense e medico, deliberazioni degli organi giurisdizionali coperti da segretezza.

Permane la responsabilità penale, civile o amministrativa, per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

11. ESTENSIONE DELLE TUTELE

Le misure di protezione di cui al paragrafo 10, si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

12. LA PERSONA COINVOLTA

Il RPCT e la Società, in qualità di titolare del trattamento dei dati, dovranno adottare cautele tecniche e organizzative adeguate al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali anche rispetto alla persona coinvolta sia all'interno del contesto lavorativo, sia all'esterno in caso di inoltra della segnalazione a terzi, salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo della persona coinvolta sospettata di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

I dati relativi alla persona coinvolta sono comunque tutelati dalla disciplina italiana ed europea in materia di protezione dei dati personali (vedi par. 14).

A tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, la persona coinvolta, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dalla Società, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento UE n. 2016/679 (diritto di accesso ai dati personali, diritto a rettificarli, diritto alla cancellazione, diritto alla limitazione del trattamento quando ricorrono le ipotesi specificate dall'art. 18 Regolamento UE n. 2016/679, diritto alla portabilità dei dati personali e di quello di opposizione al trattamento) se dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del soggetto che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (persona coinvolta) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 Regolamento UE n. 2016/679).

Resta ferma la possibilità per la persona coinvolta, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti per il tramite del Garante della Privacy con le modalità previste dall'art. 160 D.lgs. n. 196/2003, come modificato dal D.lgs. n. 101/2018.

13. RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele sopra indicate non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

14. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ai sensi della normativa italiana ed europea in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 c.d. “GDPR” e D.lgs. 196/2003 c.d. “Codice Privacy” come modificato dal D.lgs. 101/2018), il trattamento delle informazioni che riguardano il *Whistleblower* e la persona coinvolta, nonché di tutta la correlata documentazione, sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, e tutelando la riservatezza e i diritti degli interessati.

L’RPCT e la Società, in qualità di titolare del trattamento, sono comunque tenuti a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, in base ai quali i dati personali devono essere “trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell’interessato” e devono essere “adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati” (art. 5, § 1, lett. a) e c) del Regolamento). I dati saranno inoltre sempre “trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza” degli stessi “compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali” (art. 5, § 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento).

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

L’informativa completa sul trattamento dei dati personali conferiti attraverso la piattaforma web *Whistleblowing*, ai sensi dell’art. 13 Reg. UE 2016/679, è disponibile al seguente link: <https://retegasbari.segnalazioni.net/privacy> ovvero all’interno della intranet aziendale e sul sito web (sezione “Privacy”) di RETEGAS Bari.

15. DISPOSIZIONI FINALI

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (o Modello ex D.lgs. n. 231/2001) di RETEGAS Bari – Azienda Municipale Gas S.p.A. e ha rilevanza ai fini del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.