

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(WHISTLEBLOWING POLICY)

1. Fonte normativa e natura dell'istituto

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha inserito nell'ambito del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, un nuovo articolo, il 54-bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in base al quale è stata introdotta una misura finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), detta anche whistleblowing.

L'espressione "whistleblower" sta ad indicare il dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse in violazione del modello: la finalità della segnalazione deve essere quella di far emergere e prevenire i rischi e le situazioni pregiudizievoli per la società di appartenenza.

L'espressione "whistleblowing policy" sta, invece, ad indicare le procedure per la segnalazione nonché le forme di tutela dei dipendenti che effettuano le segnalazioni di illecito, sia sotto il profilo giuslavoristico che della privacy. In ragione di tutto ciò, la procedura per le segnalazioni include espressamente forme di tutela del "whistleblower", così come previsto nel settore privato dal modello 231.

Con legge del 30 Novembre 2017, n.179 "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", il testo dell'54-bis del Testo unico del pubblico impiego (dlgs 30 marzo 2001, n. 165) è stato modificato per rafforzare la protezione del dipendente che, nell'interesse dell'azienda per la quale lavora, segnali violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. La norma prevede, ora espressamente, che il dipendente non potrà subire ritorsioni (come per esempio sanzioni disciplinari, licenziamento, demansionamento, trasferimenti presso altri uffici) dovute alla segnalazione da lui effettuata, né essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro. Il secondo comma del nuovo art.54-bis applica le tutele previste anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

La stessa legge 30 Novembre 2017, n. 179, all'art.2, integrando l'art.6 del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, con i commi 2-bis, 2-ter e 2 quater, ha esteso l'applicazione dell'istituto anche al settore privato, prevedendo garanzie a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala o denuncia condotte illecite rilevanti sotto il profilo della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato o violazione del modello di organizzazione e gestione, previsto dallo stesso D.Lgs. 231/01. La ratio della norma è preservare l'integrità dell'azienda, e dunque di tutti coloro che in essa lavorano ed operano, acchè la stessa non subisca gli effetti di una condotta che è o risulterà illecita, e ciò predisponendo uno strumento ulteriore rispetto ai normali sistemi di segnalazione già previsti dall'Azienda stessa, rafforzato dalle più pregnanti tutele per chi effettua la denuncia. A tutela del soggetto che effettui una denuncia/segnalazione, infatti, è disposto non solo che la Società si doti di uno strumento /canale per la segnalazione che garantisca la riservatezza sull'identità del segnalante ma anche di un canale dedicato che garantisca la riservatezza nella gestione della segnalazione. Sotto il profilo giuslavoristico, poi, qualsiasi misura discriminatoria, così come il licenziamento, ovvero qualsiasi atto che possa essere riconosciuto come ritorsivo nei confronti del segnalante per motivi direttamente od indirettamente collegati alla segnalazione, sono nulli per legge. Il segnalante potrà sporgere denuncia all'Istituto Nazionale del Lavoro anche per mezzo delle OOS. Sono poi previste a tutela del

segnalante specifiche sanzioni in caso di violazione dei presidi a tutela della riservatezza. Analogamente ed in senso inverso, la tutela del segnalante non esclude né limita i suoi doveri di fedeltà e probità.

2. Scopo e finalità della procedura

Lo scopo della presente procedura è di rimuovere da un lato gli eventuali dubbi ed incertezze nel dipendente su come effettuare le segnalazioni, dall'altro di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa.

Nella procedura si forniscono indicazioni operative circa:

- l'oggetto della segnalazione,
- il suo contenuto,
- i destinatari della segnalazione,
- le forme di tutela previste nei confronti del "segnalante" (o whistleblower).

2.1. Oggetto della segnalazione

L'oggetto della segnalazione può riguardare reati, consumati o tentati, come previsti nel decreto lvo 231/01 e ricompresi nel Modello OG MN spa, o può riguardare comportamenti in violazione delle procedure e delle disposizioni del modello 231 e del codice etico stesso, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in azienda. In sintesi, la denuncia è nell'interesse all'integrità dell'Ente, quindi non può riguardare doglianze e scopi di carattere essenzialmente personale del segnalante, rivendicazioni o istanze, che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o riguardino rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi per contestazioni o rivendicazioni inerenti sempre il rapporto di lavoro. Per questo genere di segnalazione ci si può avvalere degli ordinari strumenti previsti per legge

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la segnalazione può riguardare condotte che siano:

1. penalmente rilevanti ai sensi del D lvo231/01
2. poste in essere in violazione del Codice Etico o dei relativi protocolli di MNSpA
3. suscettibili di arrecare un pregiudizio economico/patrimoniale alla società, secondo quanto previsto nel MOG MNSpA
4. suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società, secondo quanto previsto nel MOG MNSpA
5. suscettibili di arrecare un pregiudizio alla salute o sicurezza, igiene o salubrità del lavoro o di arrecare un danno all'ambiente, secondo quanto previsto nel MOG MNSpA
6. arrecare pregiudizio ai dipendenti, dirigenti, collaboratori, amministratori o soggetti dotati di poteri di rappresentanza esterna all'Azienda, secondo quanto previsto nel MOG MNSpA

2.2 Contenuto e caratteristiche della segnalazione

La segnalazione deve essere fondata su elementi di fatto precisi ed effettuata utilizzando il modulo allegato. In sostanza la segnalazione /denuncia del fatto illecito di cui si è testimoni e si è venuti a conoscenza deve contenere tutti gli elementi utili ad effettuare ogni opportuna verifica, ed avere un contenuto adeguatamente dettagliato e circoscritto, con indicazione dei relativi elementi di possibile riscontro (es: documenti, atti, provvedimenti) onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche.

In particolare, come previsto nel MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower), la segnalazione deve contenere:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale,
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto,
- la descrizione del fatto (condotta ed evento),
- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione),
- eventuali altri soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo,
- il riferimento ad eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione.

La segnalazione va prodotta sull'apposito MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE, allegato alla presente procedura e reperibile sul sito web aziendale, nella sezione "XXXXXX"

2.3 Destinatari della segnalazione e modalità di invio

La segnalazione suddetta deve essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza. Tale documentazione sarà archiviata e trattata in forma riservata.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Mediante invio all'indirizzo di posta elettronica **odv231@metropolitanadinapoli.it**
- b) A mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata all'organismo di Vigilanza; per garantire la riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale",

2.3.1 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione, procede alla analisi ed alla verifica preliminare della stessa attraverso qualsiasi attività che ritenga utile od opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà anche della collaborazione delle strutture aziendali competenti.

Nel caso in cui, espletata l'attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza ne rilevi l'opportunità provvederà a:

- a) comunicare l'esito dell'accertamento al vertice societario di Metropolitana di Napoli spa per le ulteriori eventuali azioni che si rendessero necessarie a tutela dell'Azienda.
- b) nel caso in cui la segnalazione riguardi membri del CdA aziendale, l'ODV comunicherà l'esito dell'accertamento al collegio sindacale di Metropolitana di Napoli spa per le ulteriori eventuali azioni che si rendessero necessarie a tutela dell'Azienda.

c) nel caso in cui la segnalazione riguardi membri del collegio sindacale aziendale, l'ODV comunicherà l'esito dell'accertamento al CdA di Metropolitana di Napoli spa per le ulteriori eventuali azioni che si rendessero necessarie a tutela dell'Azienda.

2.4. Forme di tutela del whistleblower

La disposizione assicura:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante,
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 eseguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni, laddove applicabile;
- il riconoscimento come giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326(segreto d'ufficio), 622(professionale, 623 (scientifico e industriale) del Codice Penale e dall'obbligo di fedeltà dei lavoratori di cui all'art. 2105 del Codice Civile, a condizione che tale rivelazione sia fatta ai fini del perseguimento dell'integrità dell'Azienda nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, ed effettuata nei confronti dell'organo deputato a riceverle ed unicamente con i mezzi a ciò predisposti.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui la riservatezza sull'identità del segnalante non è opponibile per legge, l'identità del whistleblower viene quindi protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, comunicare su quanto accaduto al vertice societario, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

In base alla legge, il segnalante è titolare di una serie di diritti, che potrà sempre esercitare mediante presentazione di specifica denuncia di eventuali attività discriminatorie all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, effettuata oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

E' a carico del datore di lavoro l'onore di dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3. Responsabilità 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 del codice civile.

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

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, e dovrà sottoscrivere a tal fine anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000 la segnalazione, allegando copia di un documento di riconoscimento in corso di validità.