

Appendice di aggiornamento normativo del Modello di Organizzazione e Gestione di CUP 2000 S.c.p.A.

Approvata con Determina dell'Amministratore Unico di CUP 2000 S.c.p.A.

n. 19 in data 20 luglio 2018



UNI EN ISO 9001:2015
OHSAS 18001:2007



CUP 2000 S.c.p.A. - Sede Legale
Via del Borgo di S. Pietro, 90/c
40126 Bologna
tel. +39 051 4208411
fax +39 051 4208511

cup2000@cup2000.it - cup2000@cert.cup2000.it - www.cup2000.it

Premessa introduttiva	3
1. MOG e sviluppi societari di CUP 2000 S.c.p.A.	3
2. Aggiornamento riferimenti del MOG ai nuovi Regolamenti aziendali	4
3. Nuovi reati presupposto ed ambito di incidenza sul MOG	5
4. Whistleblowing – Legge n. 179 del 30/11/2017	6
4.1. Canali di segnalazione predisposti	7
4.2. Ambito soggettivo ed oggettivo della procedura	9
4.3. Verifica della fondatezza della segnalazione, istruttoria ed esiti	9
4.4. Tutela del segnalante	10
4.5. Apparato sanzionatorio connesso all’istituto del whistleblowing.....	11

Premessa introduttiva

Nell'ottica di un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) costantemente ed efficacemente attuato nella prospettiva del progresso temporale, la presente Appendice persegue il duplice obiettivo di:

1. Dare conto, in sintesi, degli **sviluppi societari** che hanno interessato CUP 2000 nel corso degli ultimi anni anche al fine di verificarne l'eventuale impatto sul Modello di Organizzazione e Gestione;
2. Aggiornare ed adeguare il MOG di CUP 2000 **alle principali novità legislative** intervenute anche rispetto all'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 e s.m.i.;

Va preliminarmente precisato che l'impianto del presente MOG mantiene inalterata la propria validità ed effettività, atteso che i cambiamenti che hanno interessato la Società non hanno per nulla intaccato né la mission, né l'oggetto sociale, come pure i valori-guida assunti come principi fondamentali da CUP 2000.

I mutamenti del contesto interno, infatti, dettati prevalentemente dal mutato panorama legislativo nazionale e regionale in materia di società a partecipazione pubblica, non hanno determinato la necessità di riformare quel sistema strutturato di procedure e di controllo preventivo per le finalità di cui al D.lgs. 231/2001 e s.m.i. adottato dalla società.

Nondimeno, il nuovo recente assetto organizzativo - adottato in data 15 gennaio 2018 secondo il modello divisionale <http://www.cup2000.it/societa/organigramma/> in coerenza al processo di aggregazione in atto tra CUP 2000 e Lepida S.p.A. - pur con nuove denominazioni delle unità organizzative, ha di fatto mantenuto inalterati gli ambiti di attività ed il sistema ripartito di responsabilità che sono alla base del sistema organizzativo della Società e, conseguentemente, del presente Modello.

1. MOG e sviluppi societari di CUP 2000 S.c.p.A.

Il Modello di Organizzazione e Gestione di CUP 2000 ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. *"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"*, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di CUP 2000 S.p.A. del 5 luglio 2010. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2011, è stato nominato, ai sensi dell'art. 6 del citato decreto, l'Organismo di Vigilanza di CUP 2000 quale organo deputato alla verifica della corretta attuazione delle direttive contenute nel Modello medesimo. Il Consiglio di Amministrazione, scaduto il mandato del precedente OdV, con delibera del 25 giugno 2014 ha attribuito al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) provvedendo contestualmente a nominare il Dirigente Responsabile dell'Ufficio Legale interno, Responsabile della prevenzione della corruzione, con funzioni di supporto al Collegio con particolare riferimento alle attività di *audit* interno.

Pertanto al nuovo Collegio Sindacale della società, nominato giusta delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci del 27 aprile 2018, sono state confermate le funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 comma 4-bis del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i..

CUP 2000 è una società a capitale interamente pubblico attualmente partecipata dalla Regione Emilia-Romagna, dalle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere della Regione, dall'Istituto Ortopedico Rizzoli e dal Comune di Ferrara. Nel 2016 si è registrata l'uscita dalla compagine societaria del Comune e della Città Metropolitana di Bologna. Ad oggi è in fase di conclusione il procedimento di liquidazione delle azioni in conformità alle disposizioni di cui agli artt. 2437 *quater* del codice civile e 11 del vigente Statuto societario.

In data 1° settembre 2016 - giusta delibera dell'Assemblea Straordinaria dei Soci del 22 giugno 2016 – si è perfezionata, ai sensi dell'art. 2500 *novies* del codice civile, la trasformazione di CUP 2000 in società consortile per azioni - funzionale al percorso di riordino definito con la DGR della Regione Emilia – Romagna n. 514/2016 “Percorso di semplificazione e riordino e razionalizzazione delle partecipazioni societarie della regione Emilia Romagna” e al contempo ulteriore evoluzione del modello societario *in house*, rispondente alle disposizioni legislative, in particolare di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (artt. 5 e 192) e al D.Lgs. n. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” - decreto attuativo della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015 (Legge Madia).

Con delibera dell'Assemblea Straordinaria dei Soci in data 29 maggio 2017 sono state approvate le modifiche al vigente Statuto Sociale in adeguamento al sopra citato D. lgs. 175/2016 e s.m.i. con le quali è stata introdotta, tra le altre, la previsione dell'organo amministrativo in forma monocratica. Nella stessa seduta del 29 maggio 2017 l'Assemblea ha nominato il nuovo organo amministrativo – optando per la forma monocratica di Amministratore Unico – nella persona del Dott. Alessandro Saccani, su designazione unanime degli enti soci.

Con determina n. 1 in data 15/06/2017 e di concerto con la Regione Emilia Romagna l'Amministratore Unico ha nominato, quale Direttore Generale di CUP 2000 S.c.p.A. l'Ing. Gianluca Mazzini - già Direttore Generale di Lepida S.p.A. - con l'obiettivo di realizzare la maggiore integrazione possibile tra le due società in quanto funzionale all'efficace realizzazione del progetto di aggregazione.

In attuazione della Legge Regionale n° 1 del 16/03/2018 “Razionalizzazione delle società in house della regione Emilia-Romagna” in Bollettino Ufficiale n. 60 del 16 marzo 2018 che ha sancito la fusione per incorporazione delle due società - l'Amministratore Unico di CUP 2000 con propria Determinazione n. 18 del 26 giugno 2018 ha approvato il progetto di fusione per incorporazione di CUP 2000 S.c.p.A. (incorporanda) in Lepida S.p.A. (incorporante), ai sensi dell'art. 2501 *ter* c.c. unitamente alla relativa relazione illustrativa *ex art.* 2501 *quinquies* c.c. e all'allegato testo di statuto della nuova Società, avviando, per l'effetto, i relativi adempimenti di deposito e pubblicazione prescritti dal codice civile: <http://www.cup2000.it/societa/progetto-di-fusione/>

All'esito dell'operazione di fusione, si renderà necessaria una ricognizione *ex novo* degli ambiti e delle attività del nuovo soggetto societario - “*polo aggregatore a supporto dei piani nello sviluppo dell'ICT regionale*” e, conseguentemente, la predisposizione di un nuovo sistema strutturato ed organico di procedure di controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e s.m.i..

2. Aggiornamento riferimenti del MOG ai nuovi Regolamenti aziendali

I contenuti del presente MOG di cui ai paragrafi 4.1.1. ‘Gestione acquisto beni e servizi ed affidamento lavori’ e 4.1.3. ‘Gestione e sviluppo del personale compreso il conferimento degli incarichi professionali’ si intendono sostituiti, rispettivamente, dai corrispondenti articoli del

Regolamento per l'acquisto di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori e del Regolamento sul reclutamento delle risorse umane e incarichi professionali - entrambi aggiornati con Determinazione dell'Amministratore Unico n. 10 del 20/12/2017 e pubblicati sul sito istituzionale della Società in <http://www.cup2000.it/societa-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/>

Come declinato nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Aggiornamento 2018 – 2020 *sub* par. 2 'Esito procedura di controllo analogo – Prevenzione della corruzione e trasparenza'- cui si rinvia integralmente - l'aggiornamento tiene conto del mutato panorama legislativo in materia. Le nuove procedure in ottemperanza alla vigente normativa non fanno che confermare ed implementare quei meccanismi - già efficacemente attivati sotto la previgente normativa - di controllo interno a presidio delle due aree a maggior rischio di *mala gestio* delle procedure.

3. Nuovi reati presupposto ed ambito di incidenza sul MOG

Secondo quanto esplicitato nella parte speciale del documento, per la mappatura delle aree e dei processi a rischio CUP 2000 ha effettuato un'analisi preliminare del contesto aziendale per individuare le aree organizzative e i processi aziendali interessati dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto 231.

CUP 2000 monitora costantemente l'introduzione da parte del legislatore di nuove fattispecie di reato presupposto, valutandone il possibile impatto rispetto alla propria specifica realtà organizzativa. Non tutte le fattispecie di reato, infatti, risultano astrattamente commissibili a vantaggio o nell'interesse della società - tenuto conto del contesto e della tipologia di attività svolta (cfr. supra par. 3 'Aree di attività a rischio reato').

In particolare, ferma restando la ricognizione sulla vigenza aggiornata della fonte normativa di riferimento ([link Normattiva](#)), si ritiene che le più recenti novelle legislative al Decreto 231 abbiano introdotto tipologie di reato la cui commissione nell'interesse o a vantaggio di CUP 2000 pare difficilmente configurabile.

Le ultime novità in materia, infatti, sono conseguenti alla Legge 17 ottobre 2017, n. 161 "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate" che ha introdotto con l'art. 30 i nuovi reati presupposto - art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001: Trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato e favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato.

Parimenti, la Legge 20 novembre 2017 n. 167 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2017", ha previsto l'inserimento tra le fattispecie di cui al D.lgs. n. 231/2001, del reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia - art. 25-terdecies - con conseguente possibile responsabilità delle società e una sanzione pecuniaria fino ad un massimo di euro 1.239.200, oltre alle eventuali ulteriori sanzioni interdittive previste dal medesimo D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

In considerazione della specificità di tali reati e del relativo ambito di incidenza, si può fondatamente ritenere che non siano ravvisabili le condizioni per la possibile commissione di queste tipologie di reato nell'interesse o a vantaggio della società.

Lo stesso dicasi rispetto alle seguenti fattispecie di reato contemplate dal D.lgs. 231/2001 e s.m.i.:

- art. 25*quater* - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-*quater*.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25 *quinquies* - Delitti contro la personalità individuale;
- art. 25 *sexies* - Abusi di mercato;
- Reati transnazionali ex L. 146/2006.

A valle di tale disamina - sulla base dell'istruttoria svolta dalla Responsabile dell'Area Affari Legali della società - conformemente alla metodologia adottata ed esplicitata *supra* sub par. 3 - si conferma l'efficacia dell'attuale impianto del Modello, valutando per ora non necessaria l'implementazione del catalogo dei reati presupposto della parte speciale del MOG di CUP 2000.

4. Whistleblowing – Legge n. 179 del 30/11/2017

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 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” pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14-12-2017, oltre a modificare la normativa del whistleblowing nel settore pubblico, introduce anche nel settore privato la tutela per il dipendente o collaboratore che segnali condotte illecite o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

L'istituto del c.d. whistleblowing, già oggetto di apposita Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” - rientrando tra le azioni e misure obbligatorie finalizzate alla prevenzione della corruzione per tutte le amministrazioni pubbliche - ha ora trovato una compiuta disciplina anche nel settore privato al fine di incentivare la segnalazioni di illeciti e gravi irregolarità sul luogo di lavoro, quale efficace strumento di contrasto della corruzione. Del resto, ancor prima dell'entrata in vigore della Legge 179/2017, per il settore privato si riteneva che l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, nel delineare il contenuto essenziale dei modelli organizzativi, attraverso la definizione di una procedura chiara e precisa di gestione delle segnalazioni avesse in qualche modo implicitamente “istituzionalizzato” il whistleblowing. Uno dei principali ostacoli all'introduzione dell'istituto in ambito privato, infatti – la problematica conciliabilità con l'obbligo di fedeltà che lega il dipendente al datore di lavoro ai sensi dell'art. 2015 c.c. - era stato superato dal prevalente orientamento dottrinale e giurisprudenziale secondo cui tale obbligo di fedeltà – da intendersi quale dovere di leale comportamento nei confronti del datore di lavoro correlato alle regole di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. – non possa estendersi sino al tacere condotte illecite, riconoscendo che l'interesse protetto dalla norma non fosse quello soggettivo dell'imprenditore, ma quello oggettivo dell'impresa.

Inoltre, il legislatore aveva già parzialmente introdotto la disciplina sul whistleblowing in alcuni specifici ambiti privatistici, attraverso la recente emanazione di atti legislativi di recepimento di normative europee (in ambito bancario, assicurativo, e per la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo).

La *ratio legis* è dunque rappresentata dalla maggiore tutela del dipendente, pubblico e privato, da possibili azioni ritorsive e discriminatorie al fine di incrementare la lotta ai fenomeni di *maladministration*. Il duplice ambito di riferimento trova conferma nel sistema binario della

novella legislativa intervenuta tanto sul D.lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (c.d. T.U. sul pubblico impiego) quanto sul D.lgs. 231/2001 “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”.

CUP 2000 S.c.p.A, società in house providing, avendo un proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il quale il presente MOG si coordina e si collega, attraverso il flusso informativo tra Organismo di Vigilanza e Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) assicura una piena ed effettiva applicazione del sistema di segnalazioni interne al fine di rendere concreto, nonché facilmente utilizzabile il sistema come disciplinato dalla legge.

La Novella legislativa, aggiungendo tre nuovi commi all’art. 6 del Decreto 231, richiede che i MOG adottati dalle società prevedano (art. 6, comma 2-bis):

1. adeguati canali informativi che, garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante, consentano ai soggetti in posizione apicale e a quelli a loro subordinati di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del MOG;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione che garantisca la riservatezza del segnalante;
3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. adeguate sanzioni nei confronti di chi violi le suddette misure di tutela del segnalante nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

L’elevato rango del bene giuridico sotteso alla nuova disciplina e la conseguente rafforzata tutela emergono con evidenza dall’articolo 3 della L. 197/2017 “Integrazione della disciplina dell’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale” il cui comma 1 dispone che nelle segnalazioni o denunce effettuate nelle forme e nei limiti previsti dal provvedimento, il perseguimento dell’interesse all’integrità delle amministrazioni pubbliche o private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisca giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall’obbligo del segreto, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli articoli 326 c.p. (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d’ufficio), 622 c.p. (Rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) oltre che in relazione all’obbligo di fedeltà del dipendente di cui all’art. 2015 del c.c.

La giusta causa interviene dunque quale scriminante di una condotta altrimenti illecita, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l’interesse all’integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione.

4.1. Canali di segnalazione predisposti

Il Codice di Comportamento di CUP 2000, secondo le previsioni già contenute nel PTPC 2014-2016, aveva esteso ai dipendenti della società il dettato di cui all’art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall’art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 e s.m.i. recante “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” – prima ancora, quindi, dell’ultima novella legislativa in materia. La società ha da tempo attuato, pertanto, la misura prevedendo una serie di canali per inoltrare le segnalazioni con le cautele opportune a garanzia della riservatezza dell’autore, ferma restando,

inoltre, l'operatività del flusso informativo nei confronti dell'OdV delineato sub par. 1.5.4. del presente MOG.

In ottemperanza alla nuova fonte normativa CUP 2000 ha reso disponibile una nuova piattaforma telematica per la presentazione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e s.m.i o di violazioni del MOG di CUP 2000 di cui le persone indicate ex art. 5, comma 1 lett.a) e b) del Decreto 231 siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nella loro attività.

La piattaforma è accessibile all'indirizzo: <https://segnalazioni.cup2000.it>

A seguito della compilazione ed invio del form messo a disposizione sulla pagina <http://www.cup2000.it/societa-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-corruzione/whistleblowing/> viene registrato l'invio assegnando un numero identificativo al mittente e la segnalazione viene recapitata direttamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Tale piattaforma garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante che sarà conoscibile solo ed esclusivamente dal RPCT.

Tale modalità si aggiunge ai canali tradizionali che CUP 2000 ha già attivato per le segnalazioni del "whistleblower":

- mediante mail all'indirizzo rpc@cup2000.it accessibile esclusivamente al RPCT;
- mediante invio di comunicazione scritta a mezzo servizio postale o posta interna all'attenzione del RPCT con apposita dicitura "riservata personale";
- mediante dichiarazione rilasciata personalmente al RPCT che provvederà a redigere apposito verbale sottoscritto dal dichiarante e dal Responsabile stesso.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere a oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

In particolare, la segnalazione dovrà recare le seguenti informazioni minime:

- Generalità e riferimenti del soggetto che effettua la segnalazione, completa di qualifica e ruolo aziendale;
- Dettagliata descrizione dei fatti, completa di indicazioni relative a data e luogo degli accadimenti;
- Generalità, se note, del soggetto/dei soggetti che hanno compiuto o che si suppone abbiano compiuto le condotte oggetto di segnalazione o elementi che ne consentano l'individuazione;
- Generalità di altri soggetti che possano riferire sulla condotta segnalata o elementi che ne consentano l'individuazione;
- Indicazione di documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- Ogni ulteriore informazione utile al riscontro dei fatti.

Le segnalazioni anonime che non consentono di identificarne l'autore sono prese in considerazione solo se relative a fatti particolarmente gravi e dettagliatamente descritti per gli eventuali approfondimenti del caso.

4.2. Ambito soggettivo e oggettivo della procedura

I soggetti che sono tutelati ai sensi della presente disciplina sono i dipendenti di CUP 2000 S.c.p.A., con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ed i consulenti della società.

L'oggetto della segnalazione è ampio e comprende azioni od omissioni - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione, a causa o in occasione dello stesso - che:

- costituiscono delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Libro II - Titolo II Capo I del Codice Penale;
- costituiscono violazioni alle disposizioni del MOG volte a evitare la commissione di reati;
- costituiscono comportamenti o irregolarità a danno dell'interesse pubblico (danno patrimoniale per CUP 2000, per la Regione Emilia-Romagna o per la collettività).

Come precisato dall'ANAC nella propria Determinazione n. 6/2015, ai fini delle segnalazioni, il dipendente deve prendere in considerazione non solo la gamma dei delitti contro la P.A. di cui al titolo II, capo I del Codice Penale, ma anche quelle in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo* (es. sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, etc.).

Non sono invece prese in considerazione, ai fini della presente procedura, le segnalazioni fondate su meri sospetti e voci e riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

Quanto al soggetto destinatario della segnalazione – il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – ove questa abbia ad oggetto la condotta dello stesso RPCT, la segnalazione dovrà essere trasmessa all'attenzione del Direttore Generale o all'ANAC.

4.3. Verifica della fondatezza della segnalazione, istruttoria ed esiti

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, procede a una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi nel più breve tempo possibile e in ogni caso **non oltre trenta giorni dalla ricezione della stessa**.

Nel caso la segnalazione appaia a prima vista non palesemente infondata, i fatti segnalati saranno comunicati senza indugio, mantenendo riservate le generalità del segnalante al:

- Dirigente responsabile della Divisione afferente l'ufficio in cui è accaduto l'evento, per l'eventuale acquisizione di ulteriori elementi istruttori, ove non si ravvisi ipotesi di reato;
- Direttore Generale e Responsabile Risorse Umane per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- Autorità giudiziaria competente e all' ANAC per i relativi profili di competenza;
- Organismo di Vigilanza.

Il RPCT ai fini della verifica di cui sopra potrà interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza.

Qualora, all'esito degli accertamenti eseguiti, la segnalazione risulti:

- infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, il RPCT procederà all'archiviazione, informandone il Direttore Generale mantenendo riservate le generalità dei soggetti segnalati e dei segnalanti.
- fondata, il RPCT provvederà a comunicare l'esito della propria valutazione e/o verifica al Direttore Generale, mantenendo riservate le generalità del segnalante.

Il RPCT trasmetterà periodicamente al Direttore Generale un report contenente l'elenco delle segnalazioni ricevute nel periodo e l'esito delle attività di verifica svolte, mantenendo riservate le generalità dei segnalati e dei segnalanti.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il Direttore Generale presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone il RPCT.

Il RPCT ed il Presidente dell'OdV, a conclusione degli accertamenti, e comunque **entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione**, informano il segnalante dell'esito o dello stato degli accertamenti, secondo la modalità dallo stesso indicata e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela, ove necessario.

La documentazione informatica relativa alle singole segnalazioni sarà conservata in una cartella protetta da password conosciuta dal solo RPCT. La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dal RPCT, sarà accessibile unicamente a tale soggetto.

4.4. Tutela del segnalante

CUP 2000 provvede a tutelare l'identità del segnalante in tutte le fasi della procedura sopra descritta. Pertanto, la stessa non può essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di non svolgere indagini o chiedere informazioni riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione e potrà essere ribadito anche tramite richiesta di sottoscrizione di un formale impegno in tal senso.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione 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.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione **non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria** (azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro, trasferimenti ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili sino al licenziamento).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per quanto di sua competenza, non solo da parte del segnalante, ma anche da parte dell'organizzazione sindacale dal lui indicata. (art. 6, comma 2-ter del D.lgs. 231/2001 e s.m.i.).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata di ciò al RPCT che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare la misura discriminatoria:

- a) al Responsabile della Divisione del dipendente autore della presunta discriminazione o al Direttore Generale che valuta l'opportunità/necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della discriminazione;
- b) Al Direttore Generale, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della società;
- c) Alla Procura della Repubblica, qualora la condotta integri un fatto penalmente rilevante;
- d) All'Organismo di Vigilanza.

Il licenziamento, nonché il demansionamento ritorsivo o discriminatorio sono nulli. Grava sul datore di lavoro l'onere di provare, in sede procedimentale, che le misure negative adottate nei confronti del segnalante, sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (art. 6, comma quater del D.lgs. 231/2001 e s.m.i.).

Inoltre, la tutela del whistleblower comporta la sottrazione dei documenti relativi all'accesso documentale di cui agli artt. 22 e ss. della L. 241/1990 e s.m.i. (art. 54 bis comma 4 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.).

La tutela del segnalante viene meno solo nel caso 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 o la responsabilità civile per gli stessi reati nei casi di dolo o colpa grave (art. 54 bis comma 9 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.).

Il RPCT, nella propria relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14 della L. 190/2012 e s.m.i., darà conto dello stato di attuazione dell'istituto del whistleblowing e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

Il RPCT intraprende iniziative di comunicazione e sensibilizzazione della presente procedura mediante **divulgazione** sulla intranet aziendale e tramite **iniziative di formazione al personale** sulle finalità dell'istituto e sul suo utilizzo, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

A riguardo si dà atto che nell'ambito della formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza per l'anno 2018, nelle sessioni del 28 – 30/05/2018 e 6/06/2018 un apposito *focus* è stato dedicato all'istituto del whistleblowing di cui alla Legge n. 179 del 30/11/2017.

4.5. Apparato sanzionatorio connesso all'istituto del whistleblowing

CUP 2000, come in parte richiamato supra sub par. 4.1., nel proprio Codice di Comportamento – allegato e parte integrante del Piano di Prevenzione della Corruzione – aveva già predisposto una apposita procedura di gestione delle segnalazioni da parte di dipendenti e collaboratori all'attenzione dell'OdV (rif. Parte speciale Codice di comportamento CUP 2000 – Risorse Umane - Par. 2.1 "Rispetto del Codice"), rinviando all'apparato sanzionatorio prefigurato nel MOG per il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel MOG stesso (rif. Par. 1.7 "Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello").

Ad oggi, ferma restando la validità di tale apparato sanzionatorio, in conformità al nuovo istituto del whistleblowing, il sistema sanzionatorio-disciplinare di CUP 2000 viene implementato con le

specifiche sanzioni connesse, in particolare, alla violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti e all'utilizzo abusivo dei canali di segnalazione. Sono, pertanto, configurabili le seguenti condotte connesse al whistleblowing rilevanti ai fini dell'irrogazione di sanzioni disciplinari:

- A. violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante;
- B. utilizzo abusivo dei canali di segnalazione – segnalazione infondata o falsa con dolo e colpa grave;
- C. violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante.

Va precisato che le sanzioni sono determinate in concreto, nel rispetto del principio della gradualità delle stesse, anche in relazione all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento e all'eventuale concorso nella violazione da parte di più soggetti.

A. Violazione della tutela della riservatezza del segnalante:

Fermi restando eventuali profili di responsabilità previste dall'ordinamento, in relazione al grado di "colpevolezza" dell'autore della condotta, si ritiene applicabile, a seconda dei casi:

- ❖ per il dipendente: dalla sanzione della multa pari a 4 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare applicabile fino al licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.
- ❖ per il dirigente: dalla lettera di richiamo alla risoluzione del rapporto.

Ove la violazione sia commessa da amministratori o membri del collegio sindacale/OdV, stante la nomina da parte degli Enti Soci, verranno valutati gli opportuni provvedimenti -ivi inclusa la revoca del mandato per giusta causa - in sede di Assemblea dei Soci.

B. Utilizzo abusivo dei canali di segnalazione – segnalazione infondata o falsa con dolo e colpa grave:

La condotta rilevante si sostanzia, di fatto, nel caso di dolo, in una denuncia con intenzionalità ovvero con piena coscienza delle conseguenze della propria azione nella consapevolezza della falsità o infondatezza della denuncia; la colpa grave può dirsi integrata allorché il soggetto, pur non agendo con l'intenzionalità di arrecare un pregiudizio, abbia agito con straordinaria ed inescusabile imprudenza, omettendo di osservare non solo la diligenza del buon padre di famiglia, ma anche quel grado minimo ed elementare di diligenza richiesto (Si può, ad es. prefigurare il caso di una "prova" dell'utilizzo della piattaforma mediante l'inserimento del nominativo del segnalato e la compilazione integrale del form seguita, per una svista, anziché dalla cancellazione, dall'invio della segnalazione stessa. In tal caso può dirsi integrata l'ipotesi di "colpa cosciente" nella misura in cui l'agente si prefigura il rischio che si realizzi l'evento dannoso ma confida sulle proprie capacità ed abilità affinché il danno non si verifichi). Senza voler addentrarsi, in questa sede, nei meandri della distinzione dottrinale tra i vari gradi di colpevolezza – rilevante sia in ambito civile che penale, - fermi restando tali ulteriori profili di responsabilità, in relazione al grado di "colpevolezza" dell'autore della condotta, si ritiene applicabile, a seconda dei casi:

- ❖ per il dipendente: dalla sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.
- ❖ per il dirigente: dalla lettera di richiamo alla risoluzione del rapporto.

C. Violazione del divieto di atti di ritorsione nei confronti del segnalante:

L'eventuale adozione di misure ritorsive nei confronti del whistleblower (trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento) è astrattamente configurabile solo rispetto al *management* societario. Fatta salva ogni altra azione legale, ove si ravvisi tale eventualità e risulti provato l'intento effettivamente persecutorio e ritorsivo della misura nei confronti del segnalante, si ritiene irrogabile la più grave sanzione della risoluzione del rapporto.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata direttamente all'ANAC sulla base di quanto esplicitato nel sito istituzionale dell'Autorità <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

L'Amministratore Unico
Dott. Alessandro Saccani
(sottoscritto con firma digitale)