

# REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

APPROVATO CON  
DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI DATA 23.05.2018

**Livenza Tagliamento Acque S.p.A.**

**Sede Legale:**

Piazza della Repubblica, n. 1  
30026 PORTOGRUARO (VE)  
web: [www.lta.it](http://www.lta.it)

**Sede Amministrativa:**

Via Leonardo Zannier, n. 9  
30025 FOSSALTA DI PORTOGRUARO (VE)  
tel 0421 789055 - fax 0421 780150  
[info@lta.it](mailto:info@lta.it)  
[info@pec.lta.it](mailto:info@pec.lta.it)

**Sede Operativa:**

Viale Trieste, n. 11  
30020 ANNONE VENETO (VE)  
tel 0422 760020 - fax 0421 769974  
[info@lta.it](mailto:info@lta.it)  
[info@pec.lta.it](mailto:info@pec.lta.it)

**Sede Operativa:**

Via San Giacomo, n. 9  
33070 BRUGNERA (PN)  
tel 0434 1680050 - fax 0434 624235  
[info.brugnera@lta.it](mailto:info.brugnera@lta.it)  
[info.brugnera@pec.lta.it](mailto:info.brugnera@pec.lta.it)

## **INDICE**

1. Quadro normativo
2. Procedura per la segnalazione di illeciti
3. Oggetto delle segnalazioni
4. Gestione riservata delle segnalazioni
5. Procedura per la segnalazione di misure discriminatorie
6. Segnalazione di illeciti da parte di collaboratori della Società
7. Sanzioni
8. Pubblicazioni

## 1. Quadro normativo

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nonché l'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e ha integrato la normativa in tema di obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

La nuova formulazione del citato articolo 54-bis prevede quanto segue.

*“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza”* (Art. 54-bis, comma 1).

Rispetto all'originaria formulazione del citato articolo, la nuova normativa prevede, dunque, che, nell'ambito della propria amministrazione di appartenenza, il dipendente non segnali più illecito al “superiore gerarchico”, bensì al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Inoltre, l'eventuale adozione di misure ritorsive deve essere denunciata non più al Dipartimento della funzione pubblica, bensì all'ANAC.

Il segnalante è “reintegrato nel posto di lavoro” in caso di licenziamento “a motivo della segnalazione” e sono nulli tutti “gli atti discriminatori o ritorsivi” eventualmente adottati. L'onere di “dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione” è a carico dell'amministrazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

Sono previsti regimi sanzionatori al ricorrere delle seguenti fattispecie (art. 54-bis, comma 6):

- “l'adozione di misure discriminatorie”;
- “l'assenza”, all'interno dell'amministrazione, “di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni”;
- “il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni”.

*“L'identità del segnalante non può essere rivelata”*. Nell'ambito del procedimento penale, detta identità “è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale”, mentre nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti “non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria”. Nell'ambito del procedimento disciplinare “l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà

*utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità” (art. 54-bis, comma 3).*

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4).

*Le tutele previste dall'articolo 54-bis “non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave” (art. 54-bis, comma 9).*

Le disposizioni dell'articolo 54-bis si applicano ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 c.c., nonché *“ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica” (art. 54-bis, comma 2).*

Per quanto concerne la *“disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale”*, l'articolo 3 della citata legge n. 179/2017 prevede che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54-bis, *“il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile” (art. 3, comma 1).* Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata (art. 3, comma 2).

*“Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine” (art. 3, comma 3).*

La modifica normativa introdotta dalla Legge n. 179 del 2017 richiederà altresì l'aggiornamento del Regolamento interno del personale adottato dal Consiglio di amministrazione di LTA in data 03.03.2016.

## **2. Procedura per la segnalazione di illeciti**

Il dipendente che intenda segnalare condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con la Società, può rappresentare l'illecito al Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza (di seguito Responsabile) per quanto concerne le segnalazioni a fini anticorrittivi o all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) per quanto concerne le segnalazioni in relazione al D.Lgs. 231/01 ed al Codice etico mediante il **“MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ”** (allegato n. 1), rinvenibile in formato elettronico nel sito web di LTA S.p.a. (Sezione “Società Trasparente”, pagina “Altri contenuti – prevenzione della corruzione”, file “Allegato n. 4 al PTPCT 2018-20”), che, debitamente compilato e sottoscritto, dovrà essere inviato ai seguenti indirizzi di posta elettronica: [anticorruzione@lta.it](mailto:anticorruzione@lta.it) e/o [odv@lta.it](mailto:odv@lta.it).

In alternativa, sarà possibile recapitare il modulo tramite servizio postale (indirizzando la busta presso la Sede amministrativa di Fossalta di Portogruaro, piuttosto che presso le Sedi operative di Annone Veneto o Brugnera) o consegna diretta in busta chiusa da lasciare nelle cassette di posta

presenti presso le varie sedi aziendali. In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "RISERVATA A RESPONSABILE ANTICORRUZIONE / ODV".

In caso di segnalazioni riguardanti il Responsabile, queste potranno essere effettuate direttamente all'ANAC utilizzando l'applicazione appositamente creata dall'Autorità stessa e presente al link: <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>.

### **3. Oggetto delle segnalazioni**

La segnalazione deve riguardare situazioni di illecito intese quali abusi delle funzioni di servizio, anche non rilevanti penalmente, posti in essere o anche soltanto tentati da parte di dipendenti della Società, per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per la Società medesima.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Sono escluse dal procedimento in argomento le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi (a meno che il segnalante non ritenga che le situazioni venutesi a creare rappresentino illeciti).

La segnalazione, in relazione al D.Lgs. 231/01, riguarda condotte illecite relative a reati presupposto 231 ovvero violazioni di regole e protocolli contenuti nel Modello 231, nonché di procedure e regolamenti utili ai fini della prevenzione.

La segnalazione deve riguardare anche le violazioni del Codice etico e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Devono costituire oggetto di segnalazione anche le situazioni di illecito rilevate a carico di collaboratori, a qualsiasi titolo, della Società.

### **4. Gestione riservata delle segnalazioni**

Il Responsabile o l'OdV, in base all'oggetto della segnalazione, svolge una prima istruttoria sui fatti segnalati, avvalendosi, se necessario, il Responsabile, di un minimo numero indispensabile di dipendenti, comunque nominativamente individuati.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile o l'OdV potrà inoltrare la segnalazione alla Direzione, per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza, quali:

- a) il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- b) l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC.

Nei casi di cui alla lettera a), la segnalazione verrà trasmessa espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Ove si renda necessario in sede di eventuale svolgimento di procedimento disciplinare, l'identità verrà comunicata al suddetto dirigente, il quale dovrà attenersi alle specifiche disposizioni di cui all'articolo 54-bis, comma 3, menzionate in premessa.

In ogni caso tutti i dipendenti interessati dalla gestione delle segnalazioni si intendono, per tali attività, “*incaricati del trattamento*” dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016 e, in quanto tali, devono attenersi al rispetto delle istruzioni loro impartite in sede di nomina, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal Responsabile all’atto del loro coinvolgimento.

Il Responsabile e l’OdV non sono tenuti a garantire l’anonimato del segnalante, qualora debbano adempiere a specifici obblighi di legge che non consentano detta tutela.

Il Responsabile e l’OdV provvedono a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.

Si invitano i dipendenti ad utilizzare un indirizzo e-mail personale per l’invio di segnalazioni, affinché sia in ogni caso escluso che altri soggetti della Società possano, anche accidentalmente, venire a conoscenza dell’identità del segnalante.

## **5. Procedura per la segnalazione di misure discriminatorie**

Il dipendente segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

L’eventuale adozione di misure ritenute ritorsive per segnalazioni attinenti aspetti anticorruzione deve essere comunicata all’ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative in Azienda.

L’eventuale adozione di misure ritenute ritorsive per segnalazioni attinenti il D.Lgs. 231/01 deve essere comunicata all’Ispettorato nazionale del lavoro dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative in Azienda.

## **6. Segnalazione di illeciti da parte di collaboratori della Società**

Come evidenziato in premessa, ai sensi dell’articolo 54-*bis*, comma 2, le tutele previste dall’articolo stesso si applicano anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società, nel caso in cui gli stessi segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con LTA S.p.a..

Fermo restando quanto sopra, la Società garantisce le modalità di “*gestione riservata delle segnalazioni*” di cui al paragrafo 4 del presente Regolamento anche ai consulenti e collaboratori esterni, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con la Società.

La segnalazione di illeciti da parte dei predetti soggetti dovrà essere inoltrata al Responsabile o all’OdV tramite il citato “*MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ*”, debitamente compilato e sottoscritto, da inviarsi alle caselle di posta elettronica [anticorruzione@lta.it](mailto:anticorruzione@lta.it) e/o [odv@lta.it](mailto:odv@lta.it).

## **7. Sanzioni**

Costituiscono condotte sanzionabili, anche ai sensi dell’art. 6, co. 2 bis, lett. d) del D.Lgs. 231/01:

- le violazioni delle regole di cui alla presente procedura poste a tutela della riservatezza del segnalante;
- le segnalazioni false effettuate con dolo o colpa grave;

- l'effettuazione di pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'iter procedurale di cui sopra;
- la commissione di atti discriminatori o ritorsivi nei confronti del segnalante.

Verrà applicato il Sistema disciplinare del Modello 231, nonché il Codice disciplinare vigente adottato dal Consiglio di Amministrazione.

## **8. Pubblicazioni**

Il presente Regolamento, nonché gli indirizzi di posta elettronica e il "*MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ*" richiamati, sono pubblicati nella sito [www.lta.it](http://www.lta.it) (Sezione "Società Trasparente", pagina "Atti amministrativi generali").

Nel rammentare, infine, che i Codici di comportamento sanciscono, a carico di tutti i dipendenti e collaboratori, l'obbligo di segnalazione degli illeciti, si evidenzia che le tutele di cui alla presente circolare si applicano in caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e conoscibili.

Il presente Regolamento verrà portato a conoscenza di tutto il personale con le consuete modalità (nota informativa allegata al primo cedolino di busta paga utile).

**ALLEGATO N. 1**  
**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ**

**ISTRUZIONI**

La segnalazione può essere presentata:

- a) tramite invio all'indirizzo di posta elettronica [anticorruzione@lta.it](mailto:anticorruzione@lta.it) appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni (l'indirizzo è monitorato esclusivamente dal Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione);
- b) tramite invio all'indirizzo di posta elettronica [odv@lta.it](mailto:odv@lta.it) appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni attinenti al Modello 231 e ai relativi illeciti (l'indirizzo è monitorato esclusivamente dai componenti dell'OdV);
- c) tramite servizio postale o consegna diretta in busta chiusa da recapitare nelle cassette di posta presenti nelle sedi aziendali. In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura RISERVATA AL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE o OdV.

La segnalazione ricevuta viene protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE *	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE <sup>1</sup>	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> ufficio (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> all'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo)
RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO <sup>2</sup> :	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti; <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; Codice etico <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o ad altra pubblica amministrazione; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società o di altra pubblica amministrazione; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società; <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio ai cittadini; <input type="checkbox"/> altro (specificare)

<sup>1</sup> Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

<sup>2</sup> La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale.

	Integrare con aspetti 231 (condotte illecite riconducibili ai reati 231; violazioni del Modello 231 e di procedure e regolamenti che ne costituiscono parti integranti).
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO <sup>3</sup>	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO <sup>4</sup>	1. 2. 3.
EVENTUALI DOCUMENTI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.
OGNI ALTRA INFORMAZIONE CHE POSSA FORNIRE UN UTILE RISCONTRO CIRCA LA SUSSISTENZA DEI FATTI SEGNALATI	

LUOGO, DATA E FIRMA

---

<sup>3</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

<sup>4</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.