



**LINEE GUIDA IN
MATERIA DI
SEGNALAZIONE DEI
COMPORAMENTI
ILLEGITTIMI
(*WHISTLEBLOWING*)**

Approvato da: Amministratore Delegato

Data di approvazione: 3 agosto 2018

LINEE GUIDA IN MATERIA DI SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI ILLECITI O ILLEGITTIMI e di TUTELA DEL SEGNALANTE

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. **Legge Anticorruzione**) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota come "**whistleblowing**".

Tale disciplina è stata successivamente aggiornata dall'art. 1 della L. 179/2017 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" e si estende agli Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, nel novero dei quali si colloca AMCO - Asset Management Company S.p.A. (di seguito, per brevità, anche "**AMCO**" o la "Società").

La suddetta L. 179/2017 ha, inoltre, innovato le previsioni relative alla tutela del dipendente che segnala illeciti nel settore privato di cui al D. Lgs.n. 231/2001.

Inoltre, l'ANAC, con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha emanato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. **whistleblower**)".

Con l'espressione "**whistleblower**" si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione pubblica o di una società di diritto privato che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

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 pubblica o per la Società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il "**whistleblowing**" è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e ad assicurare delle forme di tutela, proprio in ragione della sua funzione sociale, al "**whistleblower**". La **Legge Anticorruzione** ha introdotto una specifica tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui lo stesso è venuto a conoscenza all'interno dell'ambiente di lavoro, di modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Partendo dall'assunto che non esiste un elenco ben definito ed esaustivo di reati o di irregolarità che possono rientrare nel perimetro del "**whistleblowing**", vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, della Società e dei suoi dipendenti (dal malfunzionamento della Società a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite fino ad arrivare a fatti di corruzione e altri reati contro la Società), consumate o tentate.

In particolare, la segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: corruzione, furto, estorsione, frode interna, falso, etc.);
- poste in essere in violazione del Codice Etico;
- suscettibili di arrecare un danno o pregiudizio sotto il profilo patrimoniale o dell'immagine di AMCO;

- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Inoltre, considerata la specifica connotazione di AMCO quale Intermediario Finanziario ex art. 106 TUB (sebbene a controllo pubblico), si ritengono rilevanti anche le seguenti condotte (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- violazioni di norme disciplinanti tale attività (come disciplinata dall'art. 106 TUB e richiamata nello Statuto di AMCO);
- violazioni o irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- violazioni o irregolarità in materia di Antiriciclaggio, *Privacy*, Usura;
- casi di conflitto di interesse, potenziale o reale;
- violazioni del Modello Organizzativo ai sensi della L.231/01 o della normativa interna.

Resta ben inteso che il “*whistleblowing*” non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

2. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

È necessario che il soggetto segnalante (“*whistleblower*”) fornisca tutti gli elementi utili al fine di consentire alle competenti Strutture Aziendali di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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.

A tal fine, per poter essere presa in considerazione e opportunamente valutata, la segnalazione deve essere inoltrata utilizzando l'apposito modulo allegato e contenere i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione del ruolo o della funzione svolta all'interno della Società;
- una descrizione chiara ed esaustiva dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi o tentati i reati o le violazioni;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'allegazione e/o indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

3. CANALI ATTIVI PER LA SEGNALAZIONE

Al fine di perseguire la miglior tutela della riservatezza del segnalante, la modalità attraverso cui attualmente può essere inoltrata la segnalazione, è la seguente:

- Invio in forma cartacea a mezzo del servizio postale, con busta chiusa, al seguente indirizzo: mediante il servizio postale:
AMCO - Asset Management Company S.p.A.
Via del Lauro 5/7 20121 Milano
**All'attenzione del Responsabile per la Prevenzione Corruzione
"Riservata Personale"**
(Si raccomanda di non specificare il Mittente all'esterno della busta)

In tal modo, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) ed eventualmente delle Funzioni facenti parte del Gruppo di Analisi, che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui la stessa non è opponibile per legge.

4. RUOLI E RESPONSABILITA'

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione nel rispetto dei principi di imparzialità e di riservatezza - è tenuto a verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa la convocazione e l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Ove dall'esame della segnalazione ricevuta emerga l'esigenza di svolgere approfondimenti di natura legale, e/o relativa ad ambiti di compliance, o in merito a profili di responsabilità disciplinare, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, può coinvolgere i Responsabili della Direzione Legale & Affari Societari, Funzione Compliance e Direzione Human Resources Transformation & Internal Communication, anche congiuntamente, mediante convocazione di un Gruppo di Analisi preposto alla valutazione di merito della segnalazione, della sua eventuale archiviazione o dell'avvio del procedimento.

In ogni caso, il RPC ed il Gruppo di Analisi, ove attivato, potranno avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, studi legali esterni o funzioni specialistiche interne all'azienda) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza e possono chiedere, inoltre, l'eventuale supporto di tutti i Dipendenti, sempre nel pieno rispetto dell'identità del Segnalante.

Qualora a seguito dell'analisi dei fatti oggetto di segnalazione, emerga l'evidente e manifesta infondatezza di quanto riportato, qualora non risultino elementi di rilevanza il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione o il Gruppo di Analisi, ove attivato, può decidere di archiviare la segnalazione.

Qualora, invece, la segnalazione sia priva degli elementi utili per effettuare un'indagine, il RPC dichiarerà chiusa la segnalazione.

Tanto l'archiviazione quanto la chiusura della segnalazione dovranno essere notificate al Segnalante.

In caso contrario, al termine dell'indagine, in relazione ai profili di illiceità/irregolarità riscontrati, oltre a tener informato il Segnalante sugli sviluppi, provvederà a:

- Predisporre una relazione che riassume l'iter dell'indagine, esponga le conclusioni alle quali si è giunti ed ove ritenuto necessario, fornisca raccomandazioni e indichi le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro;
- Sottoporre un'informativa all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- Informare tempestivamente il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, ove la segnalazione riguardi violazioni del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01 ovvero un reato contemplato dal citato Decreto;
- Sporgere denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei Conti e all'ANAC, per gli eventuali profili di competenza;
- Valutare di rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione.

5. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del “*whistleblower*” viene protetta in ogni contesto successivo alla Segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Fanno eccezione a tale tutela i casi in cui sia accertata (anche con sentenza di primo grado) la responsabilità penale del Segnalante per i reati di calunnia e di diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Fanno altresì eccezione le ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata alla persona indicata come “colpevole” solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- 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 della persona indicata come “colpevole”, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale e deve essere archiviata in maniera sicura presso la Funzione Compliance o la Funzione Internal Audit ed è accessibile esclusivamente ai dipendenti che, presso tali Funzioni, si occupano della gestione delle segnalazioni.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 e successive modifiche ed integrazioni.

Divieto di discriminazione nei confronti del “whistleblower”

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della Normativa di riferimento e delle presenti linee guida non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed al Responsabile della Direzione Direzione Human Resources Transformation & Internal Communication.

6. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del soggetto segnalante (“**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, 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 della segnalazione stessa.

Per ogni chiarimento sul presente documento, si invita a contattare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione della Società.

Allegati:

- 1) Modulo per la segnalazione di comportamenti illeciti o illegittimi