

**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER
(Legge n. 179/2017 - Determinazione ANAC n. 6/2015)**

Redazione:

**Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della
Trasparenza**

Approvazione:

**Consiglio di Amministrazione, delibera n. 2 del
10/04/2018**

I N D I C E

Premessa	pag. 1
Art. 1 - Definizioni	pag. 4
Art. 2 - Finalità del Regolamento	pag. 4
Art. 3 - Soggetti che possono segnalare	pag. 4
Art. 4 - Oggetto della segnalazione	pag. 4
Art. 5 - Contenuto della segnalazione	pag. 5
Art. 6 - Le segnalazioni anonime	pag. 6
Art. 7 - Come segnalare	pag. 6
Art. 8 - Gestione e verifica della segnalazione	pag. 7
Art. 9 - Comunicazione esito segnalazione al <i>whistleblower</i>	pag. 8
Art. 10 - Anonimato del <i>whistleblower</i>	pag. 8
Art. 11 - Obblighi di riservatezza e diritto di accesso	pag. 9
Art. 12 - Tutela del <i>whistleblower</i>	pag. 9
Art. 13 - Obblighi del personale	pag. 9
Art. 14 - Diffusione ed attuazione del Regolamento	pag. 10
Art. 15 - Archiviazione documentazione	pag. 10
Art. 16 - Disposizioni finali	pag. 11

Premessa

La legge 20 novembre 2017 n. 179 – pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 14/12/2017, ed in vigore dal 29 dicembre 2017 – ha introdotto nel sistema delle disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e negli enti di diritto privato in controllo pubblico una puntuale disciplina in materia di "*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*" (cd. *whistleblowing*).

In particolare la legge n. 179/2017 ha sia modificato l'art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001 (recante, appunto, disposizioni in materia di "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*"), sia introdotto disposizioni di adeguamento e modifica dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (in relazione al dipendente che segnala illeciti nel settore privato).

Si tratta, in buona sostanza, di disposizioni che introducono una misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il nuovo art. 54-*bis* prevede che:

- (i)** Il pubblico dipendente che segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ovvero all'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;
- (ii)** per dipendente pubblico debba intendersi oltre al dipendente delle amministrazioni pubbliche anche il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- (iii)** l'identità del segnalante non possa essere rivelata;
- (iv)** nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante sia coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- (v)** nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non possa essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- (vi)** nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non possa 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante

alla rivelazione della sua identita';

(vii) la segnalazione sia sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241;

(viii) la comminazione da parte dell'ANAC di sanzioni amministrative pecuniarie nei casi di adozione di misure discriminatorie nei confronti del *whistleblower*, di omessa adozione di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, ovvero di adozione di procedure non conformi ai requisiti normativi, di mancato svolgimento da parte del responsabile di attivita' di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

(ix) la reintegra nel posto di lavoro del segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione;

(x) le tutele introdotte non siano garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilita' penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione o la denuncia, ovvero la sua responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Analogamente, ed al medesimo scopo, l'art. 2 della L. n. 179/2017 ha introdotto nell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 i commi *2-bis*, *2-ter* *2-quater* a mente dei quali i "Modelli 231" devono prevedere:

(a) che siano istituiti uno o piu' canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) (apicali e subordinati) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del "Decreto 231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

(b) che tali canali garantiscano la riservatezza dell'identita' del segnalante nelle attivita' di gestione della segnalazione;

(c) che sia istituito almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalita' informatiche, la riservatezza dell'identita' del segnalante;

(d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

(e) che nel sistema disciplinare sia introdotta la previsione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonche' di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

(f) che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

(g) che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante sia nullo e che siano altresì nulli il mutamento di mansioni nonche' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Ancor prima della emanazione della L. n. 179/2017 l'ANAC aveva adottato delle specifiche "Linee Guida" in materia con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

Nella Delibera n. 1134 del 2017 (recante le linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte degli enti controllati e partecipati da parte di pubbliche amministrazioni) l'ANAC ha ribadito l'opportunità (ora divenuta obbligo a seguito dell'emanazione della L. n. 179/2017) dell'adozione da parte degli enti in controllo pubblico di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare illeciti di cui venga a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione.

In considerazione di quanto sopra, per adeguarsi alle disposizioni legislative di recente introdotte, il Consiglio di Amministrazione della SESA spa, Società in controllo pubblico, ha deliberato – sempre nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione e di tutela della trasparenza - di adottare il presente "Regolamento", al fine di chiarire oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Il presente "Regolamento" è pubblicato sul sito *web* della Società nella sezione "*Società trasparente*", sottosezione "*Altri contenuti/corruzione*".

Nella redazione del Regolamento si è tenuto conto dei criteri interpretativi forniti dall'ANAC nella citata Delibera n. 6/2015, criteri cui, del resto, si è in gran parte informato il legislatore nel disciplinare l'istituto con la L. 179/2017.

Art. 1 - Definizioni

Ai fini del presente Regolamento, si definisce *whistleblower* il dipendente che segnala irregolarità o illeciti a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza all'interno del proprio ambito lavorativo.

Le disposizioni del presente Regolamento si applicano anche nei confronti dei consulenti, dei collaboratori ad altro titolo, dei fornitori e dei clienti della Società.

Il *whistleblowing* (parola che deriva etimologicamente dalla frase "*to blow the whistle*", letteralmente "soffiare il fischietto") è da considerarsi uno strumento di prevenzione della corruzione all'interno della Società, consistente nell'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni provenienti dai soggetti che contribuiscono, a diverso titolo, all'attività sociale.

Art. 2 - Finalità del Regolamento

Il presente Regolamento è finalizzato a: **(i)** promuovere all'interno della Società la cultura della legalità, intendendo il *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la Società ed i suoi dipendenti e collaboratori; **(ii)** incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa; **(iii)** fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni; **(iv)** fornire ai soggetti che compiono segnalazioni idonee tutele rispetto a misure discriminatorie, dirette od indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

Art. 3 - Soggetti che possono segnalare

Possono segnalare fatti o condotte illecite o altre irregolarità, anche attinenti alle procedure aziendali contenute nel MOG 231/2001, a cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione dello svolgimento della propria attività lavorativa: i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori di ogni genere (intendendosi anche i soggetti che operano su mandato o per conto della Società), i consulenti e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, svolgono attività all'interno della Società o entrano in relazione con essa.

Art. 4 - Oggetto della segnalazione

Non esiste alcuna previsione normativa che elenchi casi tassativi di fatti illeciti e di irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione.

Sono, quindi considerati rilevanti, ai fini della segnalazione, azioni/comportamenti e/o omissioni: **(a)** posti in essere in violazione delle norme che disciplinano i reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale; **(b)** che, ancorchè non costituenti reato, siano connotati dall' abuso del potere affidato, dalla strumentalizzazione a fini personali e/o di tornaconto di terzi delle funzioni attribuite (cd. ipotesi di *maladministration*) **(c)** posti in essere in violazione del Codice Etico di cui è dotata la Società; **(d)** poste in essere violando le misure di prevenzione dei reati contenute nel MOG e nelle *policies* che lo compongono.

La segnalazione non può avere ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi, per le quali – salve condotte penalmente rilevanti o comunque espressamente vietate dal Codice Etico – occorre fare riferimento alla normativa contrattuale generale.

Non sono, altresì, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Art. 5 - Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere il grado di completezza ed esaustività più ampio possibile, quindi tutti gli elementi utili per consentire di effettuare le dovute verifiche e/o accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, delle responsabilità, nonché di tutti gli ulteriori elementi, anche documentali, in possesso del segnalante.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno della Società;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto o comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il/i nominativo/i di colui o coloro che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- ove possibile, l'indicazione delle violazioni al Codice Etico, al MOG, alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero alle procedure gestionali interne cagionate con le condotte attive od omissive segnalate;
- l'indicazione di eventuali altre persone informate sui fatti oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione utile per l'istruttoria finalizzata alla ricostruzione dei fatti segnalati.

Art. 6 - Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

Se relative a fatti di particolare gravità che integrino reati o violazioni al MOG ed al Codice Etico, ed aventi un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, le segnalazioni anonime, che abbiano una parvenza di fondatezza, potranno essere utilizzate dall'ODV – cui andranno trasmesse con le modalità di seguito indicate - per le determinazioni di sua competenza.

Art. 7 - Come segnalare

Ogni segnalazione deve essere preferibilmente resa utilizzando il modulo predisposto dalla Società, che è allegato al presente Regolamento, o comunque per iscritto; il modulo è messo a disposizione nel sito *web* aziendale, nella Sezione "*Società trasparente*", Sottosezione "*Altri contenuti/Anticorruzione*" ove sono anche dettagliate le istruzioni per il relativo inoltro.

In tale sottosezione sono pubblicati i provvedimenti eventualmente adottati ed ogni altra informazione sulla segnalazione effettuata.

La segnalazione può essere presentata:

(a) al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), mediante una e-mail trasmessa all'indirizzo di posta elettronica dedicato (**segnalazioniriservate@sesa.it**) o attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane; in tale ultimo caso la busta contenente la segnalazione deve riportare la dicitura "*SEGNALAZIONE RISERVATA*"

(b) all'Organismo di Vigilanza (ODV), mediante una e-mail trasmessa all'indirizzo di posta elettronica dedicato odv@sesaeste.it, o attraverso il Servizio Postale di Poste Italiane; in tale ultimo caso la busta contenente la segnalazione deve riportare la dicitura "*SEGNALAZIONE RISERVATA*".

Nel caso in cui riguardi un comportamento del RPCT, la segnalazione può essere indirizzata solo all'ODV; nel caso riguardi l'ODV la segnalazione può essere indirizzata solo al RPCT; nel caso riguardi entrambi tali organi la segnalazione va trasmessa al Presidente del Consiglio d'Amministrazione all'indirizzo mail presidente@sesaeste.it o tramite il servizio postale secondo le modalità sopradescritte.

In ogni caso la segnalazione deve essere accompagnata da copia di un documento d'identità del segnalante in corso di validità, in assenza della quale la segnalazione non sarà presa in considerazione.

Art. 8 - Gestione e verifica della segnalazione

Una volta ricevuto il modulo, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ne trasmette copia senza ritardo all'Organismo di Vigilanza; analogamente l'ODV la trasmette senza ritardo al RPCT nel caso in cui la segnalazione sia a lui indirizzata.

I due organi prendono in carico la segnalazione registrandone la presentazione in un registro riservato all'uopo istituito da entrambi gli organi.

RPCT e ODV concertano per le vie brevi chi si occupa di gestire l'istruttoria della segnalazione.

Il responsabile dell'istruttoria, se del caso, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Acquisiti i chiarimenti eventualmente necessari, il RPCT e l'ODV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, possono decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione medesima. Della archiviazione si deve dare atto nel registro delle segnalazioni.

In caso contrario, valutano a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati e nel rispetto di quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di cui al Modello Organizzativo 231 di SESA spa.

In tal caso RPCT e ODV valutano l'opportunità o la necessità di trasmettere la notizia anche all'Autorità Giudiziaria, o alla Corte dei Conti, o all' A.N.A.C.. La valutazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e dell'Organismo di Vigilanza dovrà concludersi entro 30 (trenta) giorni dalla conoscenza della segnalazione.

Nel registro delle segnalazioni andranno tracciate le determinazioni assunte in ordine alla trasmissione della segnalazione all'interno della Società (organi disciplinari) o all'esterno (Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, A.N.A.C.).

L'Organismo di Vigilanza potrà compiere una propria ed ulteriore istruttoria al fine di valutare eventuali aggiornamenti del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, così come stabilito dal D. Lgs. n. 231/2001.

Nella gestione della segnalazione RPCT e ODV adotteranno le opportune cautele al fine di: **(i)** identificare correttamente il segnalante; **(ii)** separare i dati identificativi del *whistleblower* dal contenuto della segnalazione, al fine di garantirne l'anonimato nei confronti dei terzi; **(iii)** non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare o penale a carico del segnalato o in ogni caso laddove sussista un'oggettiva necessità di approfondire la questione in oggetto attraverso l'audizione del segnalante; **(iv)** mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

Nel caso in cui a gestire la segnalazione sia il Consiglio d'Amministrazione, il Presidente designa un consigliere per la gestione dell'istruttoria che

procederà con le stesse modalità sopra descritte.

Le determinazioni e valutazioni sulla segnalazione saranno adottate con delibera collegiale da parte del Consiglio d'Amministrazione sempre nel termine di 30 (trenta) giorni dalla conoscenza della segnalazione.

Art. 9 - Comunicazione esito segnalazione al whistleblower

Al termine della procedura il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza o l'Organismo di Vigilanza (o il Presidente del Consiglio d'Amministrazione) procederà a dare comunicazione al segnalante dell'esito della segnalazione mediante e-mail o lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 10 - Anonimato del whistleblower

Nella fase di gestione e verifica della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del segnalante sarà per quanto possibile protetta, anche nei rapporti con i terzi cui la Società dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Conseguentemente, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, i membri dell'ODV e tutti coloro che per qualsiasi ragione siano coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a garantire il rispetto dell'anonimato del soggetto segnalante.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, nonché delle ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Tuttavia l'identità del segnalante può essere rivelata quando vi sia il consenso del segnalante medesimo.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'identità del segnalante non può generalmente essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato quando la contestazione dell'addebito è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare.

Restano salve le discipline processuali civile, penale e contabile, in particolare per quanto attiene alla testimonianza.

Art. 11 - Obblighi di riservatezza e diritto di accesso

Nell'ottica di tutelare la riservatezza dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, il documento, inteso quale atto di segnalazione, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti in sede di accesso civico generalizzato, vertendosi in ipotesi analoga a quelle di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2, della L. 241/1990.

Art. 12 - Tutela del *whistleblower*

Il *whistleblower* non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito ad altro incarico o ad altra sede, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Tale tutela si estende ai casi in cui la denuncia sia effettuata direttamente all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o ad altri Enti competenti.

Le predette tutele 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 segnalazione o la denuncia presentata all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

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 e Trasparenza e/o all'Organismo di Vigilanza che, valutata la apparente fondatezza di quanto denunciato, segnala le ipotesi di discriminazione alle funzioni interne della SESA spa, così come previsto dal Sistema Sanzionatorio di cui al Modello Organizzativo 231.

Art. 13 - Obblighi del personale

Tutti i soggetti che operano nell'ambito o nell'interesse della Società sono tenuti a garantire la massima collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e/o dall'Organismo di Vigilanza nell'attuazione del presente Regolamento, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e/o dall'Organismo di Vigilanza, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di

sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità giudiziaria di un esposto in merito nel caso in cui si ritengano sussistenti fatti penalmente rilevanti.

Art. 14 - Diffusione ed attuazione del Regolamento

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza avrà il compito di assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutti i destinatari mediante la pubblicazione dello stesso nel sito *web* aziendale (nella Sezione "*Società Trasparente*", Sottosezione "*Altri contenuti/Corruzione*") e sull'intranet aziendale.

Entro un mese dalla sua adozione da parte del Consiglio d'Amministrazione, il Regolamento dev'essere messo a disposizione di tutti i dipendenti della Società o mediante consegna cartacea *brevi manu* o mediante invio del documento con posta elettronica.

Il presente Regolamento dev'essere consegnato ad ogni lavoratore in occasione della sua assunzione; il RPCT darà disposizioni affinché l'Area Risorse Umane sia informato allo scopo.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, unitamente all'ODV curano che nel programma dell'attività formativa del personale siano inserite anche la trattazione del fenomeno del *whistleblowing* e la disamina delle disposizioni dettate con il presente Regolamento.

L'attuazione del presente Regolamento nei confronti dei consulenti esterni, dei fornitori e dei clienti viene garantita, ove necessario, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Art. 15 – Archiviazione documentazione

Le segnalazioni, i dati ad esse relativi, i documenti trasmessi con le stesse e/o acquisiti nel corso dell'istruttoria sono conservati, per almeno cinque anni, in un archivio informatico riservato istituito e tenuto dal RPCT; gli atti adottati, le comunicazioni effettuate, la documentazione acquisita dall'ODV, una volta definita la relativa pratica, saranno trasmessi dall'ODV medesimo al RPCT per la loro archiviazione.

RPCT si curerà di modificare, con cadenze periodiche, la password di accesso a tale archivio.

Art. 16 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento, si rimanda alla vigente normativa nazionale in materia, alla Delibera A.N.A.C. n. 6 del 28 Aprile 2015, nonché ai CCNL **F.I.S.E., METALMECCANICA INDUSTRIA e LOGISTICA TRASPORTO**, ed al Sistema Sanzionatorio di cui al Modello

Organizzativo 231 di SESA spa.