

REGOLAMENTO

WHISTLEBLOWING

**aggiornato ai sensi
D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24**

| | |
|---------------------|----------------------------------|
| Approvazione | C. di A. n. 31 14.07.2023 |
|---------------------|----------------------------------|

- Sentite le rappresentanze / organizzazioni sindacali -

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura è volta a stabilire le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione (anche presunta) di violazioni¹ di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, nonché violazione di valori e principi sanciti nel Modello Organizzativo 231, nel Codice Etico di ATER PESCARA (di seguito il “Codice Etico”), di principi di controllo interno, policy e norme aziendali (di seguito “Segnalazione”).

I principi della presente Procedura non pregiudicano né limitano in alcuna maniera gli obblighi di denuncia alle Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamentari competenti nei Paesi in cui operano le società del Gruppo.

Il “Whistleblower” (c.d. soffiatore di fischietto) è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

2. DESTINATARI

La presente Procedura si rivolge ai seguenti soggetti (di seguito “Destinatari e/o “Segnalanti”):

- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
- membri di organi sociali;
- soggetti terzi aventi rapporti in generale e relazioni d’affari con ATER PESCARA (ad esempio lavoratori autonomi, clienti, fornitori, consulenti).

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- dipendenti;
- membri degli organi sociali;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di fatto;

¹ Si intendono per «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

- terzi (ad esempio lavoratori autonomi, fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla ATER PESCARA;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività.

Il presente Regolamento si estende anche ai soggetti che rientrano nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il regolamento si applica, inoltre, ai seguenti soggetti:

a) ai facilitatori²;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3. DOVERI DI COMPLIANCE

I soggetti apicali sono responsabili di osservare e far osservare ai propri collaboratori e dipendenti il presente documento e hanno l'obbligo, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, di informare il Gestore del canale di segnalazione interna, secondo le modalità di seguito descritte.

4. SEGNALAZIONI

I soggetti che rilevino o vengano altrimenti a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità poste in essere, nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbiano un impatto sulla stessa, da soggetti che hanno rapporti con ATER PESCARA sono tenuti ad attivare la presente Procedura segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte meglio descritte nel precedente *Paragrafo 1, Nota 1*.

Le segnalazioni possono essere **interne, esterne o pubbliche**.

In ogni caso, tramite la presente procedura si mettono a disposizione informazioni chiare sul canale e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

² Per «**facilitatore**» si intende una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Il Regolamento e la procedura di segnalazione vanno esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono rapporti giuridici con la ATER PESCARA, ivi compresa la pubblicazione sul sito internet istituzionale.

A - SEGNALAZIONI INTERNE

Le segnalazioni interne non saranno prese in carico se anonime ciò in quanto devono consentire ai soggetti preposti una più efficiente attività di indagine, applicando in ogni caso le tutele previste.

In particolare, nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'Ufficio preposto svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La segnalazione deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- data e luogo in cui l'evento è accaduto;
- nominativi e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentire l'identificazione;
- nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati.

Le **Segnalazioni interne scritte** devono essere rese attraverso la compilazione della “Scheda di Segnalazione violazione” (**Allegato 1**) da trasmettere attraverso il seguente canale:

- e-mail, indirizzo di posta elettronica: segnalazioniwhistleblowing@aterpescara.it

B- SEGNALAZIONI ESTERNE

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna soltanto se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4, D.Lgs 24/2023;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 cit. e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne **sono indirizzate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** che attiva un canale di segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite apposita piattaforma informatica³ oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

C- DIVULGAZIONE PUBBLICA

Per «divulgazione pubblica» si intende rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

5. RISERVATEZZA

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

³ Modalità, termini e condizioni sono reperibili presso il sito ufficiale dell'ANAC.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente capoverso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni sull'identità della persona segnalante (e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità) è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

6. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

L'Ente definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 51 del 2018.

7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente paragrafo e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

8. MISURE DI PROTEZIONE DEL SEGNALENTE E DIVIETO DI RITORSIONE

Le **misure di protezione** (tra cui la tutela della riservatezza di cui al precedente Paragrafo 5) si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al Paragrafo 1;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal Paragrafo 4.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione. Salvo quanto previsto dall'articolo 20 D.Lgs 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La protezione in parola, opera anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea.

Ulteriore misura di protezione del segnalante è costituita dal **divieto di ritorsione**, dove per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il segnalante che ritiene di aver subito una ritorsione commessa nel contesto lavorativo può comunicarlo all'ANAC che, a sua volta, deve informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le misure di protezione si applicano ed il divieto di ritorsione si estende anche:

- ✓ ai facilitatori;
- ✓ alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- ✓ agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

9. GESTIONE ISTRUTTORIA INERENTE ALLA SEGNALEZIONE

Fermo restando che l'unico soggetto preposto alla ricezione e all'esame della segnalazione è la figura incaricata come Gestore del canale con Delibera del C.d.A., nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto violazioni del Modello di Organizzazione e/o del Codice Etico, tale soggetto ne informerà entro sette giorni l'Organismo di Vigilanza della ATER PESCARA per l'opportuna valutazione nello svolgimento delle attività di analisi e verifica sulla fondatezza circa tali fattispecie.

Le attività di cui sopra circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione consistono in un'indagine nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

Nel corso dell'analisi e verifiche, il Gestore delle segnalazioni può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta ed il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della stessa, assicurando la riservatezza e, laddove possibile, l'anonimato dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione. Pertanto, l'identità del Segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

All'esito della fase di verifica, il Gestore delle segnalazioni può predisporre una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela di ATER PESCARA, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà riscontrata e successivamente archiviata, unitamente alle relative motivazioni.

In ogni caso entro tre mesi dall'avvenuta ricezione, il Gestore delle segnalazioni, a conclusione degli accertamenti, informa dell'esito o dello stato degli stessi il Segnalante, con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela.

Allegato:

- 1- Facsimile di Segnalazione

(Allegato 1)

**FAC-SIMILE
SCHEDA DI SEGNALAZIONE VIOLAZIONE**

- Nome e Cognome del segnalante _____
- Nome e Cognome facilitatore (**non obbligatorio**) _____
- Tipologia di rapporto con la Società (cliente, fornitore, consulente, dipendente o altri soggetti indicati al *Paragrafo 2* del Regolamento Whistleblowing), indicando ruolo e funzione di appartenenza se dipendenti

- Violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o altri ambiti di violazione (policy, norme, regolamenti, ecc.); illeciti amministrativi, contabili, civili o penali richiamati dalle disposizioni normative nazionali e violazioni al diritto UE

- Descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza

- Data e luogo dell'evento cui si riferisce la segnalazione

- Nominativi e ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione

- Nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire su fatti oggetto della presente segnalazione

- Eventuali allegati e/o riferimento a documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati

Luogo e data _____

Firma del segnalante _____