

# **PROCEDURA PER LA RICEZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI DI A.SE.R SPA**

**Versione revisionata e pubblicata in data 13/12/2023 da RPCT**

**Ratificata da parte del CdA in data 22/03/2024**

## 1) Premessa

La normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e nelle società in controllo pubblico (legge 6 novembre 2012, n. 190 e smi) ha introdotto come strumento per facilitare la segnalazione, da parte dei dipendenti, di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, la cosiddetta "Tutela del dipendente che segnala illeciti" (WHISTLEBLOWER).

Con il termine "Whistleblowing", s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo (segnalatore) di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno della società, della quale egli stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il Whistleblowing è quindi un importante strumento di prevenzione degli illeciti e delle azioni criminose.

A.Se.R SpA è impegnata quotidianamente a promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un sistema di *corporate governance* all'avanguardia e per questa ragione riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la segnalazione di condotte illecite e violazioni da parte del personale dipendente della stessa società e dei terzi.

A.Se.R SpA, con la presente procedura, si propone di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e prevenire la commissione di reati, incoraggiando la segnalazione di qualsiasi tipo di violazione.

Lo scopo della presente procedura è quello di illustrare le modalità di invio delle segnalazioni, i principi posti a salvaguardia dei soggetti segnalanti, il relativo processo di gestione nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

## 2) Riferimenti normativi e definizioni

Le indicazioni per l'attuazione della normativa sul Whistleblowing si possono trovare nei vari Piani Nazionali Anticorruzione adottati da ANAC (sia nella versione del 2013 sia nelle successive) e in specifiche determinazioni e comunicazioni emesse dall'autorità (da ultimo Linee Guida ANAC del 12/07/2023).

La previgente normativa, individuata dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 "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" è abrogata e modificata dal Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali).

Il D.lgs. n. 24/2023 attribuisce all'Anac tre principali poteri: *a)* potere regolatorio, ai sensi dell'art. 10; *b)* potere di gestione delle segnalazione esterne, ai sensi degli artt. 6, 7 e 8; *c)* potere sanzionatorio, nelle ipotesi di cui all'art. 21.

In particolare, è stato specificato che è necessario:

- Adottare ogni possibile accortezza per rendere effettiva la tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti, disciplinando la procedura per la ricezione e il trattamento delle segnalazioni;
- Prevedere modalità di comunicazione differenziate e riservate per ricevere le segnalazioni, la cui gestione deve essere affidata ad un ristrettissimo nucleo di persone massimo 2/3;
- Prevedere, se del caso, codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante;
- Predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto;
- Valutare la realizzazione eventuale di un sistema informatico di segnalazione per indirizzare la segnalazione ai destinatari individuati assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
- Individuare tra i destinatari delle segnalazioni il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza nonché i membri dell'Organismo di Vigilanza che, ricevuta la segnalazione, devono assumere le adeguate iniziative a seconda del caso;
- Prevedere una capillare azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, informando i dipendenti dell'importanza dello strumento e sul loro diritto alla tutela nel caso di segnalazione;
- Prevedere una revisione periodica della metodologia di raccolta delle segnalazioni per verificare possibili lacune o incomprensioni.

Il dipendente, per le sue segnalazioni, deve prendere in considerazione, non solo quelle situazioni che si configurano come reati di corruzione (es. art. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale), ma anche quelle in cui, nel corso dell'attività, comportino l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Definizioni

Segnalante/Whistleblower	la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Violazione	comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; le violazioni dei MOG previsti nel citato D.lgs. n. 231/2001; illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (es. settore contratti pubblici, prevenzione del riciclaggio, tutela dell'ambiente, salute pubblica protezione dati personali, sicurezza sistemi informativi, etc.); atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (es. frodi, corruzione); atti od omissioni riguardanti il mercato interno (es. norme in materia di concorrenza); atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE nei settori indicati in precedenza.
Segnalazione interna	la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna.
Segnalazione esterna	la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni,

	presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'ANAC.
Divulgazione pubblica	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.
Persona coinvolta/segnalato	la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
Facilitatore	la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
Contesto lavorativo	le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
Ritorsione	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 ho sporto denuncia, in via diretto o indiretta, un danno ingiusto.

### 3) Soggetti che segnalano - oggetto della segnalazione – contenuto della segnalazione – destinatario della segnalazione in A.Se.R e modalità di invio.

**I soggetti che possono segnalare** illeciti sono i dipendenti di A.Se.R. ossia tutti i dipendenti sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. A questi si aggiungono i collaboratori della società, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente (autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione volontaria e/o tirocinanti). La tutela di tali soggetti si applica sia se la segnalazione avviene in costanza di rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, sia durante il periodo di prova sia anteriormente (es. durante la procedura di selezione) ovvero successivamente alla costituzione del rapporti di lavoro o altro rapporto giuridico.

**L'oggetto della segnalazione** è ampio e comprende azioni od omissioni che costituiscono reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale o che violino il Codice etico adottato da A.Se.R o altri Regolamenti e procedure da considerarsi obbligatorie o cogenti. La segnalazione può avere ad oggetto anche le attività illecite non ancora compiute, ma che il segnalante (WHISTLEBLOWER) ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti, oltre che i fondati sospetti di commissione di attività illecite.

Tenendo conto dell'ampiezza delle fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione, il legislatore ha tipizzato gli illeciti, gli atti, i comportamenti o le omissioni che possono essere segnalati, divulgati o denunciati, indicando in modo dettagliato all'art. 2 del D.lgs. n. 24/2023 (link: [Normattiva](#)) che cosa è

qualificabile come violazione. L'intento è di comprendere tutte quelle situazioni in cui si verifica l'oggetto o la finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico o privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne devino gli scopi o che minino il corretto agire dei soggetti pubblici o privati cui si applica la disciplina del whistleblowing.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. La segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Le segnalazioni di questo genere non saranno prese in considerazione.

Per quanto concerne il **contenuto della segnalazione**, deve essere il più possibile circostanziata e deve contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

in particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;
- nome e cognome, oppure ogni altra indicazione utile ad identificare il soggetto autore del fatto che viene segnalato, nonché eventuali altri soggetti coinvolti;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono da considerarsi anonime. Le segnalazioni anonime, ricevute tramite i canali interni, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni anonime, ricevute tramite canali interni, sono in ogni caso registrate e conservate non oltre 5 (cinque) anni decorrenti dalla data di ricezione.

I **soggetti destinatari** della segnalazione sono il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e i membri dell'Organismo di Vigilanza.

A.Se.R informa che sono previsti 3 (tre) diversi canali di segnalazione che potranno essere utilizzati dai segnalatori al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

#### Canale di segnalazione interno

A.Se.R mette a disposizione 2 (due) diversi canali per la segnalazione interna, tra cui (in ordine di priorità):

- una piattaforma informatica sicura e agevole, raggiungibile al seguente link: <https://urlsand.esvalabs.com/?u=https%3A%2F%2Faserspa.whistleblowing.it%2F&e=bac0c531&h=31506776&f=y&p=y>, con le seguenti caratteristiche:
  - la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, la segnalazione sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
  - la segnalazione viene ricevuta dal RPCT aziendale che la gestirà mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
  - il segnalante con l'invio riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per potere accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;

- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (PC, Tablet, smartphone), sia all'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela della riservatezza è garantita in ogni circostanza.
- qualora non si intenda effettuare la segnalazione per il tramite della precedente piattaforma informatica, A.Se.R mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati ad inoltrare le segnalazioni un apposito modulo pubblicato in rete (allegato 1). Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di consentire al RPCT e all'OdV di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita. Le segnalazioni, riportate nel modulo di cui all'allegato 1, potranno essere inviate con le seguenti modalità:
  - Mediante invio, dalla propria casella di posta elettronica aziendale o da quella privata, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato da A.Se.R, [rpct@aserspa.net](mailto:rpct@aserspa.net), accessibile al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza [odv@aserspa.net](mailto:odv@aserspa.net);
  - Mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata a A.Se.R. , 20017 Rho (MI), via Martiri della Libertà 4, con la dicitura RISERVATA PERSONALE al Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza e/o all'OdV, al cui interno siano riportati i dati identificativi del segnalante e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa;
  - con segnalazione verbale al RPCT e/o all'OdV, che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello allegato, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico. Qualora il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia.

#### Canale di segnalazione esterno

Il segnalante ha diritto di attivare una segnalazione esterna rivolgendosi all'ANAC nel caso in cui abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuata una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione ovvero possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse.

#### Le divulgazioni pubbliche

La normativa prevede anche la possibilità per il WHISTLEBLOWER, in via residuale, di fare divulgazioni pubbliche tramite stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Le divulgazioni pubbliche sono possibili nel caso di mancato riscontro delle segnalazioni interne ed esterne già effettuate o qualora vi sia il fondato motivo del segnalante di subire ritorsioni.

## **4) Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni**

Il RPCT e i componenti dell'OdV, ricevuta la segnalazione, procedono ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro 30 (trenta) giorni.

L'RPCT e/o l'OdV 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, trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla ricezione della richiesta. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, l'RPCT e/o l'OdV, provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica all'Organo direttivo (CdA) affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza.

Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, l'Organo direttivo (CdA) presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, informandone l'RPCT e l'OdV.

Il segnalante, entro 45 (quarantacinque) giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte dell'RPCT e dell'OdV.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

## 5) Riservatezza e tutela della privacy

A.Se.R garantisce ed assicura la tutela dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona segnalata e tutti gli altri soggetti implicati, in quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

In particolare, con l'assistenza del DPO aziendale (*Data Protection Officer*) e del referente privacy aziendale, si è provveduto a verificare che l'intera procedura sia *compliance* sin dalla sua origine e progettazione.

I soggetti incaricati della gestione delle segnalazioni (RPCT e OdV) sono stati adeguatamente designati per iscritto, con precisa definizione del ruolo, delle responsabilità e del dovere di riservatezza delle informazioni, nonché formati ed istruiti al trattamento dei dati secondo le norme vigenti.

## 6) Tutela del segnalante, del segnalato ed estensione delle tutele

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela si riferisce non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. La tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice di A.Se.R.

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 solo se la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato, ma sempre solo dietro esplicito consenso del segnalante, sempre che tale circostanza

venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

I dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, ad ANAC o riferiscano al proprio superiore gerarchico di condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Il superiore che riceva una segnalazione da un proprio collaboratore deve informare l'RPCT e/o l'OdV utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante. La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità dalla legge, come sopra evidenziati è fonte a sua volta di responsabilità disciplinare e di sanzioni da parte delle Autorità competenti.

La denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

Le misure di protezione previste per il segnalante si estendono e si applicano anche: a) al facilitatore (ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata); b) alle persone del medesimo contesto lavorativo in cui si trova il segnalante e a quelle persone che sono legate a questo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con la persona segnalante un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il segnalante incorra, con propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.).

La tutela dell'identità è garantita anche alla persona segnalata. Nella procedura di segnalazione, la persona segnalata può essere sentita, anche dietro sua richiesta, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. La riservatezza della persona segnalata è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

A tutela del segnalato, si chiarisce che:

- le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false;
- la segnalazione non può essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali.

## **7) Segnalazione di comportamenti discriminatori**

A.Se.R. tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc., applicando, nei confronti del /i oggetto/i autore/i delle stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).



Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e/o all'OdV, che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al responsabile del dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione che verrà attuato dalla funzione competente.

### **8) Attività del Responsabile di prevenzione della corruzione e trasparenza e OdV**

L'RPCT e l'OdV intraprendono iniziative di sensibilizzazione mediante comunicazione a tutto il personale delle finalità della tutela del dipendente e attraverso percorsi formativi in materia di integrità.

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza o del Modello 231 vigenti l'RPCT e l'OdV predispongono la modifica degli stessi, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate.

Il RPCT deve informare, sempre assicurando l'anonimato del segnalante, l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/01 delle segnalazioni ricevute e viceversa.

### **9) Norme di rinvio**

Per tutto quanto non previsto nella presente procedura, trova applicazione quanto disciplinato dal D.lgs. n. 24/2023 e dalle *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”* (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).