

PROCEDURA WHISTLEBLOWING
PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Rev. 1 Pag. 1 di 5

Sommario

Premessa	2
1. Destinatari	2
2. Scopo Della Procedura	3
3. Oggetto Della Segnalazione	3
4. Contenuto Delle Segnalazioni	3
5. Modalità e Destinatari della Segnalazione	3
6. Attività di Verifica della Fondatezza della Segnalazione	4
7. Conservazione della Documentazione	4
8. Tutela del Whistleblower	4
9. Responsabilità del Whistleblower	5

Revisione		
Rev. n.	Data	Motivo
0		Prima emissione

Levico Terme, approvato dal CDA del 13 novembre 2023

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Rev. 1 Pag. 2 di 5

Premessa

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. “Whistleblowing” (in inglese soffiata nel fischietto) nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione.

Con l’espressione whistleblower si fa riferimento al decreto legislativo n. 24 del 2023, entrato in vigore lo scorso 15 luglio, con il quale sono state introdotte importanti modifiche alla disciplina della “segnalazione riservata” cd. *whistleblowing*, che costituisce un fondamentale strumento di *compliance* aziendale, grazie al quale i dipendenti oppure terze parti (*per esempio un fornitore o un cliente*) di un’azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

L’obiettivo delle misure è quello di rafforzare la tutela di chi, all’interno di un’azienda pubblica o privata, denuncia illeciti o condotte illegali di cui è venuto a conoscenza. Le nuove norme impongono, infatti, di rivedere e integrare adeguatamente i modelli organizzativi 231, al fine di garantire canali interni di segnalazione realmente efficaci e in grado di proteggere la riservatezza di segnalante e del contenuto della segnalazione, in ottemperanza alle regole contenute nella Direttiva UE sul Whistleblowing (2019/1937) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

In concreto la norma disciplina la tutela del dipendente o del soggetto esterno che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, azionisti, fornitori, soci, il pubblico o la stessa reputazione della società e la segnala agli organi legittimati a intervenire.

Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stato introdotto nel nostro ordinamento e, per le caratteristiche di APT e dalle interpretazioni date, deve essere approvato entro il 17 dicembre, data di entrata in vigore a tutti gli effetti.

La ratio della previsione normativa sta nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti o i soggetti terzi per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

1. Destinatari

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- i soggetti interni: dipendenti e collaboratori continuativi o interni di APT;
- i soggetti esterni: partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d’interessi con APT.

In particolare per il dipendente di APT che denuncia all’autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, oppure riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato.

L’adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento competente, per i provvedimenti di competenza, dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Rev. 1 Pag. 3 di 5

2. Scopo Della Procedura

Scopo della procedura è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al segnalatore (*whistleblower*) le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

3. Oggetto Della Segnalazione

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

La segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- a) penalmente rilevanti;
- b) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a APT o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

4. Contenuto Delle Segnalazioni

Il segnalatore o *whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda o della natura dei rapporti in essere se soggetto terzo;
- b) la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione utile che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

5. Modalità e Destinatari della Segnalazione

La segnalazione può essere indirizzata:

- 1) all'Organismo di Vigilanza;
- 2) al Presidente dell'APT;
- 3) al Direttore;

La segnalazione presentata a uno dei soggetti indicati dal punto 2 in poi o ricevuta da qualsiasi altro dipendente di APT-deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) Segnalazione trasmessa in forma orale o scritta mediante confronto diretto con OdV;
- b) mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica dei destinatari o anche solo ad uno di essi di cui ai punti da 1 a 3;

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Rev. 1 Pag. 4 di 5

- c) a mezzo del servizio postale o posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione: Organismo di Vigilanza, Presidente APT, Direttore.

6. Attività di Verifica della Fondatezza della Segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto e della collaborazione dei Responsabili delle aree interne, di Organo di controllo collegiali se presenti e costituiti, ed all'occorrenza di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata, ed ai suoi superiori, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- b) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- c) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di APT.

7. Conservazione della Documentazione

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività l'Organismo di Vigilanza, assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 3 anni dalla ricezione della segnalazione.

8. Tutela del segnalatore o whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalatore o *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile² e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalatore o *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità del segnalante, pertanto, non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento normativo nazionale.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. 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 dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

Rev. 1 Pag. 5 di 5

La segnalazione del segnalatore o *whistleblower* è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dalla normativa vigente (ad iniziare 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 s.m.i

B) Divieto di discriminazione nei confronti del segnalatore o *whistleblower*

Nei confronti del dipendente o di soggetto esterno che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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 e ogni altra forma di ritorsione ingiustificata per altri aspetti o da altre mancanze 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 dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.
L'Organismo di Vigilanza valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) all'Area che si occupa delle sanzioni disciplinare che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'Ispettorato della funzione pubblica.

9. Responsabilità del segnalatore o *Whistleblower*

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del **segnalatore o *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 della presente procedura, 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 dell'istituto oggetto della presente procedura.