



***Procedura per la gestione
di “Segnalazioni Whistleblowing”***

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 luglio 2023

INDICE

Introduzione	3
1. Definizione di Segnalazione Whistleblowing e di Segnalante/Whistleblower	3
2. Contenuti della Segnalazione Whistleblowing.....	5
3. Destinatari e canali interni della Segnalazione Whistleblowing.....	6
4. Segnalazione esterna e denunce all'autorità giudiziaria o contabile.....	7
5. Ricezione, verifica, accertamento ed esiti delle Segnalazioni Whistleblowing.....	8
6. Tutela del Segnalante e della persona segnalata	10
7. Segnalazione di comportamenti discriminatori	11
8. Sanzioni.....	13
9. Iniziative di sensibilizzazione	13
10. Modifica PTPCT e Modello 231 a seguito di Segnalazioni Whistleblowing	13
11. Revisione periodica della presente procedura.....	13
Appendice normativa.....	14

Introduzione

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (il "**Decreto Segnalazioni Whistleblowing**").

Tale decreto abroga espressamente le previsioni di cui all'art. 54-*bis* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e all'art. 6, commi 2-*ter* e 2-*quater* del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231 e modifica l'art. 6 comma 2-*bis* del d.lgs. 8 giugno 2011, n. 231.

Il Decreto Segnalazioni Whistleblowing raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del soggetto segnalante; in tal modo, quest'ultimo può segnalare illeciti o ipotesi di illeciti, nei limiti e con le modalità indicate nel decreto, con estrema sicurezza di non esporsi a discriminazioni di alcun genere dovute all'effettuazione di tali segnalazioni.

Si applicano ad Æqua Roma S.p.A. ("**Æqua Roma**" o la "**Società**"), in quanto società a controllo pubblico, le disposizioni del Decreto Segnalazioni Whistleblowing che riguardano i "soggetti del settore pubblico".

Scopo del presente documento è quello di chiarire i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire in modo da rimuovere ogni timore di ritorsioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al soggetto segnalante **chiare indicazioni operative** circa la tipologia di segnalazioni effettuabili, l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione, nonché circa le forme di tutela offerte da Æqua Roma in coerenza con il dettato normativo.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, la presente procedura è in primo luogo pubblicata sulla Intranet aziendale essendo i dipendenti di Æqua Roma i principali destinatari del sistema di protezione Whistleblowing. In secondo luogo è esposta nella bacheca aziendale nei locali della reception al 4° piano in modo che sia visibile e consultabile anche dai visitatori usuali o occasionali. Gli addetti alla reception sono autorizzati a stampare e consegnare la presente procedura a chi ne faccia richiesta. Infine, la procedura è pubblicata sul sito internet aziendale nella sezione "Società trasparente".

1. Definizione di Segnalazione Whistleblowing e di Segnalante/Whistleblower

La "**Segnalazione Whistleblowing**" è una comunicazione scritta o orale effettuata da:

- a) dipendenti della Società;
- b) lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del d.lgs. 81/2015 che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- c) lavoratori o collaboratori di soggetti giuridici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d) liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- e) volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società;

- f) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Ciascuna persona fisica di cui alle lettere da a) a f), di seguito sarà indicata come il “**Segnalante**” o “**Whistleblower**”.

La “**Segnalazione Whistleblowing**” contiene informazioni di cui il Segnalante è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo (con ciò intendendosi le attività lavorative presenti o passate prestate nei rapporti con la Società indipendentemente dalla natura di tali attività e indipendentemente dal fatto che quanto appreso sia stato acquisito in virtù dell’ufficio rivestito o in modo casuale) riguardanti le violazioni indicate nell’art. 2 del Decreto Segnalazioni Whistleblowing e cioè quei comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica e che consistono in:

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

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001 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).”

Per quanto il Decreto Segnalazioni Whistleblowing individui in via espressa una serie di illeciti che rientrano nel proprio campo di applicazione, l’art. 2, lettera a) non identifica una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire oggetto della Segnalazione Whistleblowing e risulta pertanto opportuno considerare rilevanti, in via generale, le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica.

Secondo la determinazione ANAC 6/2015:

*le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei **delitti contro la pubblica amministrazione** di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale*

*(ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un **mal funzionamento dell'amministrazione** a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo.*

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

2. Contenuti della Segnalazione Whistleblowing.

Con riferimento ai contenuti della Segnalazione Whistleblowing occorre rilevare che quest'ultima non risulterà meritevole di tutela quando le informazioni fornite in merito all'intervenuta o potenziale commissione delle violazioni (o all'occultamento delle stesse) risultino fondate su meri sospetti o voci. Non è comunque necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, benché sia necessario che:

- la Segnalazione Whistleblowing sia circostanziata e si fondi su elementi concreti tali da far ritenere ai destinatari che sussista la possibilità che si sia verificato o che si possa verificare un fatto rilevante ai fini della Segnalazione Whistleblowing;
- il Segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della Segnalazione Whistleblowing, per ritenere che i fatti segnalati siano veri oppure abbia una conoscenza diretta o comunque sufficiente di tali fatti, in ragione delle funzioni svolte.

La Segnalazione Whistleblowing non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni, rimostranze o richieste relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

La Segnalazione Whistleblowing deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti. Laddove, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti il Segnalante che abbia effettuato la Segnalazione Whistleblowing in buona fede non sarà perseguibile.

È vietato in particolare effettuare Segnalazioni Whistleblowing in “mala fede” e l'inoltro di Segnalazioni Whistleblowing:

- con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del Segnalato;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- in violazione della legge.

Segnalazioni in “mala fede”, ingiuriose, offensive, diffamatorie, caluniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato al paragrafo 8 che segue.

Per quanto possibile, al fine di permettere un proficuo uso della Segnalazione Whistleblowing, il Whistleblower è chiamato a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing che, in particolare, dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **oggetto:** una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sarebbero stati commessi o omessi i fatti segnalati (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo);
- **oggetto segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento segnalato e di altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti segnalati.

Inoltre, il Segnalante può indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- le modalità con le quali il Segnalante è venuto a conoscenza del fatto;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

3. Destinatari e canali interni della Segnalazione Whistleblowing

Per effettuare una Segnalazione Whistleblowing, Æqua Roma mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati una specifica **piattaforma informatica** denominata "**Whistleblowing**", di cui all'indirizzo <https://www.aequaroma.it/societa/whistleblowing.html>, raggiungibile tramite apposita sezione sul sito web della Società (www.aequaroma.it), conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC.

Anche ai sensi dell'art. 4, comma 5, del Decreto Segnalazioni Whistleblowing la gestione del canale di segnalazione interna è affidato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito "**RPCT**") che è, pertanto il soggetto destinatario delle Segnalazioni Whistleblowing.

La piattaforma consente di inviare via web una segnalazione sia in forma anonima, sia in forma nominativa, compilando un modulo ed eventualmente allegando dei file. E' altresì previsto che il Segnalante possa, attraverso la medesima piattaforma, inviare una segnalazione orale mediante registrazione di un messaggio audio con distorsione vocale al fine di tutelare l'eventuale volontà del Segnalante di mantenere anonimato e non riconoscibilità.

Il sistema garantisce l'informativa automatica al Segnalante circa l'avvenuta presa in carico della Segnalazione Whistleblowing e le modalità con cui potrà visualizzare lo stato della stessa.

Il Segnalante avrà la possibilità di interagire con un sistema di messaggistica asincrona con il ricevente anche per inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing e potrà essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria..

Il RPCT, riceverà in tempo reale e automatico la notifica di ogni nuova Segnalazione Whistleblowing trasmessa attraverso la piattaforma informatica e potrà accedere all'elenco delle segnalazioni, visualizzarne lo stato, scaricare le informazioni inviate, inviare messaggi con richieste di approfondimento al Segnalante, riportare lo stato di chiusura della Segnalazione Whistleblowing.

L'amministratore della piattaforma non può accedere al contenuto delle Segnalazioni Whistleblowing ma può elaborare statistiche sul funzionamento del sistema.

La piattaforma, attraverso una gestione delle politiche di *data retention* e *logging*, non consente il tracciamento digitale del Segnalante garantendo quindi la riservatezza dell'identità dello stesso.

Il software alla base della piattaforma nasce specificatamente con riferimento a scenari d'uso ad alto rischio, per tale ragione vengono implementati i principali protocolli di sicurezza allo stato dell'arte con preferenza per i protocolli di pubblico dominio con beneficio di peer-review pubblica: tra questi l'utilizzo del protocollo https che offre la crittografia delle Segnalazioni Whistleblowing e dei loro allegati.

I messaggi vengono recapitati al RPCT in forma criptata e possono essere decifrati attraverso una chiave in possesso del solo RPCT, il quale non può comunque accedere ai dati del mittente, dati anch'essi criptati, ma sotto altra chiave di accesso.

Qualora, soggetti e organi sociali diversi dal RPCT ricevessero, attraverso propri canali di contatto, segnalazioni che presentino contenuti assimilabili ad una Segnalazione Whistleblowing (e, in particolare, l'Organismo di Vigilanza) questi ultimi sono tenuti a trasmettere al RPCT tali segnalazioni non appena ricevute, e comunque entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, garantendola tempestiva gestione delle Segnalazioni Whistleblowing e la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni rilevanti. Di tale trasmissione al RPCT è contestualmente trasmessa comunicazione al Segnalante.

Al RPCT devono essere trasmesse altresì, per tutte le Segnalazioni Whistleblowing di propria competenza, le eventuali ulteriori informazioni e la documentazione rilevante per i fatti segnalati che dovessero essere pervenute a seguito della Segnalazione Whistleblowing.

4. Segnalazione esterna e denunce all'autorità giudiziaria o contabile

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Whistleblowing cd "esterna" se, al momento della sua presentazione:

- a) non è attivo il canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Segnalazioni Whistleblowing;
- b) ha già effettuato una Segnalazione Whistleblowing interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Whistleblowing interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

In particolare, in ottemperanza all'art. 7 del Decreto Segnalazioni Whistleblowing è previsto che l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attivi un apposito canale di segnalazione esterna.

Le informazioni e istruzioni rilevanti in merito alle segnalazioni esterne gestite da ANAC sono reperibili sul sito di ANAC.

Inoltre:

a) Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di reato

Qualora il Segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi di un illecito penale perseguibile d'ufficio, il Segnalante ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 c.p.p.

Della denuncia presentata dovrà essere contestualmente data comunicazione al RPCT con apposita Segnalazione Whistleblowing trasmessa sempre attraverso il canale interno di cui al precedente paragrafo 3 ad eccezione del caso in cui sia quest'ultimo oggetto della denuncia. In tale ipotesi il dipendente dovrà effettuare specifica segnalazione dell'intervenuta denuncia all'ANAC.

b) Denuncia di fatti raffiguranti ipotesi di danno erariale

Per i fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, sono tenuti alla denuncia alla Procura regionale della Corte di Conti (sezione giurisdizionale) per espressa previsione normativa (tenuto conto delle indicazioni di cui alla nota interpretativa del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti del 2 agosto 2007, prot. N. PG 9434/2007/P):

- gli organi di vertice delle amministrazioni (art. 53 R.D. 1214/1934);
- gli organi di controllo per eventuali fatti dannosi per la finanza pubblica (art. 20, comma 2, del D.P.R. n. 3/1957)

Nei confronti dei dipendenti e del RPCT si configura, comunque, un dovere di segnalazione nei confronti dei soggetti tenuti alla denuncia con possibile coinvolgimento degli stessi in caso di omessa o ritardata segnalazione di fatti causativi di danno erariale.

Della denuncia presentata dovrà essere contestualmente data comunicazione al RPCT con apposita Segnalazione Whistleblowing trasmessa sempre attraverso il canale interno di cui al precedente paragrafo 3 ad eccezione del caso in cui sia quest'ultimo oggetto della denuncia. In tale ipotesi il dipendente dovrà effettuare specifica segnalazione dell'intervenuta denuncia all'ANAC.

5. Ricezione, verifica, accertamento ed esiti delle Segnalazioni Whistleblowing

Al ricevimento della Segnalazione Whistleblowing attraverso il canale di segnalazione interna (che, come visto *supra*, trasmette automaticamente al Segnalante conferma di intervenuta ricezione) , il RPCT:

- prende in carico la Segnalazione Whistleblowing e predispone una scheda di Segnalazione Whistleblowing recante gli estremi della stessa e i dati essenziali per la sua qualificazione;
- invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione Whistleblowing entro 7 (sette) giorni dalla stessa qualora la Segnalazione Whistleblowing sia pervenuta attraverso canali di contatto dei soggetti e organi sociali diversi dalla piattaforma informatica denominata “Whistleblowing” e il Segnalante abbia indicato i propri recapiti di contatto;
- procede ad una prima verifica preliminare, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza della sussistenza dei presupposti necessari per la valutazione e priorità della Segnalazione Whistleblowing sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando (i) se la Segnalazione Whistleblowing ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio la Società e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale; (ii) la gravità del rischio per la Società e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani; (iii) se la Segnalazione contiene sufficienti elementi probatori o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per un'indagine successiva, ecc.), procedendo, in caso negativo, ad ulteriori approfondimenti e a chiedere i chiarimenti del caso al Segnalante.

Verificata la sussistenza dei presupposti necessari di cui al paragrafo che precede, il RPCT svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, al fine di valutare la rilevanza e la fondatezza della Segnalazione.

Il RPCT ai fini dell'istruttoria 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 Whistleblowing, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti della Società per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni;
- avvalersi del supporto di professionisti esterni, anche al fine di garantire l'apporto di competenze specialistiche e assicurare l'imparzialità e l'indipendenza nelle relative valutazioni.

In particolare, il RPCT comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le Segnalazioni Whistleblowing ricevute che rilevino:

- la commissione o tentata commissione di illeciti richiamati dal d.lgs. 231/2001 (commessi nell'interesse o a vantaggio della Società);
- la violazione delle disposizioni del Modello;
- la violazione delle disposizioni del Codice etico e di condotta;
- la violazione delle procedure aziendali richiamate nel presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

e opera in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza della Società, destinatario competente per tale tipologia di Segnalazioni Whistleblowing, riportando all'Organismo di Vigilanza gli esiti di ciascuna singola fase del processo di Whistleblowing, coinvolgendo tale organismo nell'espletamento delle relative attività, ove opportuno, e ottenendo il preventivo consenso di quest'ultimo per l'assunzione delle decisioni previste.

Il RPCT, all'esito delle opportune verifiche e dell'istruttoria, archivia le Segnalazioni Whistleblowing in "mala fede", non sufficientemente dettagliate o infondate, nonché quelle contenenti fatti che in passato sono stati già oggetto di attività istruttoria, salvo che la Segnalazione Whistleblowing non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica. Il RPCT informa dell'intervenuta archiviazione il Presidente.

In relazione alle Segnalazioni Whistleblowing non palesemente infondate, il RPCT formula le raccomandazioni ritenute opportune, ivi compresa l'adozione di provvedimenti disciplinari o la proposta di denuncia all'Autorità Giudiziaria, l'identificazione di eventuali misure di protezione ritenute necessarie e la proposta di azioni volte a colmare eventuali gap organizzativi o di controllo. Le competenti funzioni aziendali attuano tali raccomandazioni e azioni correttive, il cui monitoraggio è svolto dal RPCT, con il supporto, ove competente, dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Gli esiti delle proprie verifiche, tutte le osservazioni, valutazioni e decisioni del RPCT, le (eventuali) raccomandazioni e proposte di provvedimenti disciplinari sono in tutti i casi formalizzati per iscritto in una apposita relazione comunicata al Presidente.

A conclusione degli accertamenti e delle suddette attività, il RPCT informa il Segnalante dell'esito o dello stato degli stessi.

Il termine massimo per la conclusione del procedimento è fissato in 3 mesi, dalla data del ricevimento della Segnalazione (oppure, se non è stato inviato alcun avviso al Segnalante, 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dall'effettuazione della Segnalazione).

Periodicamente, almeno ogni 6 mesi, il RPCT comunica all'Organismo di Vigilanza la lista di tutte le Segnalazioni Whistleblowing ricevute e i relativi esiti.

Qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione Whistleblowing, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, la Società può presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (ad esempio un fornitore), la Società può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

Le Segnalazioni Whistleblowing ricevute e la documentazione relativa (ovvero tutte le informazioni e i documenti di supporto) devono essere conservate, nel rispetto dei requisiti di riservatezza, per il tempo necessario per lo svolgimento delle attività di verifica e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura.

I dati personali dei Segnalanti e di tutti soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. Il sistema di Segnalazioni prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Segnalazioni che sono state valutate non rilevanti ai sensi della presente procedura vengono archiviate e non ulteriormente trattate.

6. Tutela del Segnalante e della persona segnalata

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione Whistleblowing, è tutelata in tutte le fasi della procedura di Whistleblowing. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

Qualora si tratti di Segnalazioni Whistleblowing nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione Whistleblowing, ma tali informazioni non vengono rivelate), la Società garantisce la riservatezza della Segnalazione Whistleblowing, dei contenuti della stessa e dell'identità del Segnalante.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della Segnalazione Whistleblowing riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione Whistleblowing.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altre direzioni, organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il RPCT inoltra solo il contenuto della Segnalazione Whistleblowing, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del Segnalante.

Inoltre, al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e di impedire delazioni, diffamazioni, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi e/o la divulgazione di dati personali sensibili della persona segnalata, che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, nelle more dell'accertamento della sua responsabilità tale soggetto non può essere in alcuno modo sanzionato disciplinarmente

sulla base di quanto affermato nella Segnalazione Whistleblowing, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione Whistleblowing.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalata a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione Whistleblowing, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, 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 Whistleblowing e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione Whistleblowing sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

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

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile nei confronti del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, una responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero una responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tale caso la Società si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del Segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è necessaria ai fini dello svolgimento dell'attività istruttoria o è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità come sopra evidenziati, è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

Æqua Roma:

- verifica periodicamente che sia garantita l'adeguatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del Segnalante;
- effettua il monitoraggio periodico del sistema informatico riservato alle Segnalazioni Whistleblowing, garantendo costantemente sia la sua inviolabilità, sia la salvaguardia delle informazioni in esso contenute.

7. Segnalazione di comportamenti discriminatori

Il Segnalante non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione Whistleblowing (che sia stata effettuata attraverso il canale interno o il canale esterno) o ad eventuali divulgazioni pubbliche di informazioni sulle violazioni ai sensi dell'art. 15 del Decreto Segnalazioni Whistleblowing.

Æqua Roma tutela pertanto il Segnalante e le altre persone interessate identificate dall'art. 3, comma 5, del Decreto Segnalazioni Whistleblowing da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento, ecc., applicando, nei confronti del/i soggetto/i autore/i della stessa, 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).

Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante stesso tra cui a titolo esemplificativo le seguenti:

- a) la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette misure di protezione sono riconosciute altresì nei riguardi dei seguenti soggetti, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

- (i) facilitatori, ossia coloro che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- (ii) persone del medesimo contesto lavorativo del 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;
- (iii) colleghi di lavoro del 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;
- (iv) enti di proprietà del 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.

Il Segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione Whistleblowing deve dare notizia circostanziata della discriminazione al RPCT che valuta la sussistenza degli elementi per informare di quanto accaduto il CUG affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere comunicata all'ANAC che ne informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

8. Sanzioni

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate o “in mala fede”;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante;
- i soggetti che ostacolano o tentano di ostacolare le Segnalazioni Whistleblowing;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
- la persona segnalata che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dalla Società, è risultato aver posto in essere atti illeciti o irregolari, ovvero attività non in ottemperanza al Codice Etico, al Modello 231 o al sistema delle procedure aziendali, anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

9. Iniziative di sensibilizzazione

Il RPCT e l'Organismo di Vigilanza intraprendono iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto mediante divulgazione sul portale intranet e/o tramite iniziative di formazione a tutto il personale su finalità dell'istituto e suo utilizzo, diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto.

10. Modifica PTPCT e Modello 231 a seguito di Segnalazioni Whistleblowing

Qualora, a seguito delle Segnalazioni Whistleblowing, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza vigente, il RPCT predisponde la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle già adottate ed inserite nel Piano (PTPCT). Qualora, invece, emergessero eventuali criticità sull'idoneità e sull'efficacia del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza proporrà l'introduzione di idonee modifiche al Modello 231.

11. Revisione periodica della presente procedura

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dal Direttore Generale e pubblicata sul sito web della società nella Sezione dedicata della Società Trasparente ed in apposita sezione della intranet aziendale.



Appendice normativa



- **Decreto Segnalazioni Whistleblowing (d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24);**
- **art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001.**