

**PROCEDURA OPERATIVA PER LA SEGNALAZIONE  
DI CONDOTTE ILLECITE**

**(WHISTLEBLOWING POLICY)**

**AGGIORNATE AL D.LGS 24/2023**

*Approvato con Decreto del Dirigente Incaricato n. 4504 del 28 giugno 2018  
Aggiornate con Delibera del CDA n. 6 del 25.07.2023*

## **Premessa**

Nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione (PTPCT 2023-2025) di Ater di Verona è stato disposto, per la *Procedura operativa per la segnalazione degli illeciti* (Whistleblowing policy) adottata con decreto del dirigente incaricato n. 4504 del 28 giugno 2018, l'aggiornamento alle nuove disposizioni dettate in materia dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, decreto che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 entrerà in vigore il 15 luglio 2023. Fino alla data del 14 luglio 2023 pertanto, le segnalazioni e le denunce all'autorità giudiziaria o contabile continueranno ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e regolamentare previsto per le pubbliche amministrazioni e per i soggetti privati in materia di whistleblowing ( Legge 179/2017).

Attualmente in consultazione le Linee guida Anac 2023, previste dall'art. 10 del d.lgs 24/2023 recanti indicazioni relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

Il provvedimento attuativo della Direttiva europea sopra richiamato raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia nel settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica ed uniforme finalizzata ad una maggiore tutela del whistleblower (segnalante) in modo che quest'ultimo sia maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate in decreto .

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media, dall' altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza ma anche in caso di ritorsioni dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con il nuovo istituto della divulgazione pubblica – dovrebbe contribuire all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Da sottolineare come tale protezione, oltre ad essere, ora, ulteriormente rafforzata, è anche estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella

segnalazione, a conferma dell'intenzione di rendere tale istituto un importante presidio per la legalità e per garantire il buon andamento e l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

L'Azienda, come noto, è dotata dall'anno 2018 di un piattaforma denominata Legality Whistleblowing – Segnalazioni illeciti di Digital Pa, che, così come attestato dallo stesso fornitore, è pienamente conforme alle nuove esigenze normative.

### **Scopo, finalità e diffusione della procedura**

Scopo della presente procedura operativa è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali dubbi, incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsione e discriminazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al Segnalante (whistleblower) **chiare indicazioni operative** circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione della segnalazione, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento ed in Ater di Verona.

Tale processo che rientra tra le attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, si applica a tutti i dipendenti di Ater di Verona e ai collaboratori che segnalano il verificarsi di condotte illecite e che per tale motivo potrebbero subire ritorsioni o discriminazioni.

La presente procedura è relativa alle ipotesi di segnalazione comunicate al RPCT dal personale e dai collaboratori di Ater di Verona ed aggiorna le disposizioni sulla base delle novità del decreto n. 24/2023.

La presente procedura sarà in primo luogo inviata tramite e-mail a tutti i dipendenti di Ater di Verona, essendo i dipendenti di Ater di Verona i principali destinatari del sistema di protezione Whistleblowing. In secondo sarà esposta nella bacheca aziendale nei locali al piano terra in modo che sia visibile e consultabile anche dai visitatori usuali o occasionali. Gli addetti al ricevimento del pubblico sono autorizzati a stampare e consegnare la presente procedura a chi ne faccia richiesta. Infine, la procedura sarà pubblicata sul sito internet aziendale nella sezione "Amministrazione trasparente".

### **Definizione di Whistleblower/Segnalante e Whistleblowing/Segnalazione.**

Con l'espressione "*Whistleblower/Segnalante*" si fa riferimento a chi conosce di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni e decide di segnalarlo ad una persona o ad un'autorità che possa agire efficacemente. Egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza di problemi o pericoli all'ente di appartenenza e alla comunità.

Il "*Whistleblowing/Segnalazione*" è invece l'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni stesse.

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione è, a tutti gli effetti, uno dei più rilevanti strumenti di prevenzione.

Lo scopo principale del *whistleblowing/segnalazione* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente, garantendo una disciplina esaustiva del flusso informativo, la riservatezza circa l'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e del contenuto della segnalazione e la tutela del soggetto segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori, anche solo potenziali.

### **Soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.**

Il nuovo decreto amplia, rispetto alla precedente normativa, i soggetti a cui è riconosciuta protezione anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Possono segnalare illeciti:

- ✓ tutti i dipendenti, anche in prova o qualora il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato o sia terminato, di Ater di Verona;
- ✓ lavoratori autonomi che svolgono la loro attività lavorativa presso Ater di Verona (lavoratori con rapporto di lavoro autonomo – titolo III del Libro V del c.c, ivi compresi i contratti di opera di cui all'art. 2222 del codice – es: lavoratori autonomi che esercitano professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi);
- ✓ titolari di rapporti di collaborazione di cui al punto 3. art. 409 c.p.c quali: rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato ( es: avvocati, ingegneri che prestano la loro attività lavorativa per Ater di Verona organizzandola autonomamente)
- ✓ titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs n. 81/2015 quali collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente.
- ✓ liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso Ater di Verona;
- ✓ volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Ater di Verona

- ✓ persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza quali componenti del Consiglio di Amministrazione nonché ODV, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso Ater di Verona.

La tutela è riconosciuta anche a quei soggetti diversi dal Segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Nello specifico:

- ✓ 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 essere mantenuta riservata;
- ✓ persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente ossia coloro che al momento della segnalazione lavorano con il segnalante e che abbiano un rapporto "abituale e corrente" con lo stesso.
- ✓ Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- ✓ Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d)). Ci si riferisce a titolo esemplificativo ad un dipendente che effettua un servizio di fornitura per l'amministrazione /ente o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo;
- ✓ Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso.

### **Nesso con il rapporto di lavoro o la funzione**

Ai sensi del D.lgs n. 24/2023 le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro".

Vi rientrano:

- fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito
- notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale;

La tutela a tutti i soggetti indicati al punto precedente, si applica non solo se la Segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico. In quest'ultimo caso pertanto anche successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

La protezione prevista dal D.lgs n. 24/2023 non opera nei confronti del dipendente pubblico che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

### **Oggetto della segnalazione, denuncia e divulgazione pubblica tutelate e non tutelate.**

Sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower/Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono altresì riguardare anche quegli elementi che riguardano le condotte volte ad occultare le violazioni.

Le violazioni possono riguardare:

- ✓ violazioni del diritto nazionale: illeciti civili, amministrativi, condotte illecite ai sensi del d.lgs 231/01, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti dal d.lgs n. 231/01, illeciti penali e illeciti contabili; (diversamente da quanto previsto nelle precedenti Linee guida ANAC n. 469/2021, non sono più ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività)
- ✓ violazioni del diritto dell'UE: illeciti commessi in violazione della norma UE ( Allegato 1 al d.lgs n. 24/2023), ovvero gli atti finanziari che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 relativi ai seguenti settori ( appalti pubblici, servizi prodotti e mercati finanziari e previsioni del riciclaggio, sicurezza ecc); atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei capitali; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea.

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 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 5 (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, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.*

Non rientrano nell'ambito della tutela le:

- ✓ le notizie palesemente prive di fondamento;
- ✓ le informazioni già totalmente di dominio pubblico;
- ✓ le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio);
- ✓ contestazioni e/o rivendicazioni legate ad un interesse di natura personale sia che riguardi la persona segnalante, sia che concerni la persona che ha segnalato il presunto illecito all'Autorità giudiziaria o a propri rapporti personali di lavoro (es: segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e altro lavoratore, doglianze con il superiore gerarchico o con i colleghi);
- ✓ segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti concernenti materia di difesa o sicurezza nazionale, salvo che tali materie non trovino la propria disciplina nel diritto derivato dell'Unione Europea (es: appalti previsti agli artt.15 e 24 delle direttive europee)
- ✓ segnalazioni di violazioni, quando queste hanno già la relativa disciplina in atti emanati dagli organi europei ovvero nazionali (es: segnalazioni bancarie e intermediazione finanziaria);

Si conferma l'irrelevanza dei motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare la pubblicazione, ai fini della trattazione della segnalazione o della protezione da misure ritorsive.

Resta quindi fermo che non sono considerate Segnalazioni di Whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere

personale del segnalante, rimostranze o richieste relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

### **Contenuto della Segnalazione e Segnalazioni anonime.**

Con riferimento ai contenuti della Segnalazione 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 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;
- ✓ il segnalante abbia ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, 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 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 in "buona fede" non sarà perseguibile. È vietato in particolare effettuare Segnalazioni in "mala fede" e l'inoltro di Segnalazioni:

- ✓ con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- ✓ 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, calunniose e discriminatorie possono dare luogo a responsabilità civile e/o penale a carico del Segnalante e all'applicazione di sanzioni secondo quanto indicato al successivo punto "**Sanzioni**" che segue.

Per quanto possibile, al fine di permettere un proficuo uso della segnalazione, il Whistleblower è chiamato a fornire tutti gli elementi utili a consentire al RPCT di procedere alle dovute ed



appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione 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, tempo, luogo);
- **soggetto 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.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare l'identità del segnalante, che pervengono tramite canali interni, sono considerate alla stregua di segnalazioni ordinarie e non di "Whistleblowing".

In ogni caso il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato all'Azienda di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

A tale scopo le segnalazioni anonime ricevute attraverso canali interni saranno registrate e conservate non oltre i cinque anni, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate a tutela del denunciato.

### **Canali di segnalazione**

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti dal decreto n.24/2023 e nello specifico:

- ✓ canale interno
- ✓ canale esterno gestito da Anac
- ✓ divulgazione pubblica
- ✓ denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezionalità del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui 6 del richiamato decreto, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

## **Canale di segnalazione Ater di Verona.**

Per effettuare una Segnalazione, Ater di Verona mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati una specifica piattaforma informatica denominata “Legality Whistleblowing – Segnalazioni illeciti di Digital Pa”, di cui all’indirizzo <https://ater-vr.segnalazioni.net> raggiungibile tramite apposita sezione sul sito web di Ater di Verona : <https://www.aterverona.it> (Trasparenza) , conforme alle indicazioni ed alle caratteristiche contenute nelle Linee Guida ANAC e alle recenti novità introdotte dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023. 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. La piattaforma consente di inviare, accedendo in maniera del tutto riservata, 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 anche vocale mediante registrazione di un messaggio audio con distorsione vocale al fine di tutelare l’eventuale volontà del Segnalante di mantenere anonimato e non riconoscibilità oppure in forma scritta compilando il classico form. Il sistema garantisce l’informativa al Segnalante circa l’avvenuta presa in carico della Segnalazione e le modalità con cui potrà visualizzare lo stato della stessa. Il Segnalante avrà la possibilità di integrare le segnalazioni 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, sempre preservando l’identità, 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, prevede un meccanismo di eliminazione delle segnalazioni. L’eliminazione non è automatica e deve essere confermata da un responsabile delle segnalazione. Tramite un timer impostato con le tempistiche desiderate (per la normativa 5 anni) il sistema avvisa i responsabili che una segnalazione è stata chiusa e quindi diventa eliminabile. Restano consultabili solo i dati a fini statistici.

Tutte le informazioni inserite nella piattaforma sia dal segnalante che dal RPCT sono cifrate tramite un avanzato sistema di crittografia.

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 di propria competenza, le eventuali ulteriori informazioni e la documentazione rilevante per i fatti segnalati che dovessero essere pervenute a seguito della Segnalazione Whistleblowing.

### **Segnalazione esterna e denunce all'autorità giudiziaria e contabile**

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

- a) non sia previsto nell'ambito del contesto lavorativo l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivato o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal d.lgs 24/2023;
- b) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna potrà essere effettuata presso ANAC che è chiamata ad attivare 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:

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 trasmessa sempre attraverso il canale interno 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.

Resta fermo che qualora il dipendente pubblico denunci un reato all'Autorità giudiziaria e poi venga discriminato per via della segnalazione potrà beneficiare delle tutele previste dal decreto per le ritorsioni subite.

### **Divulgazione Pubblica**

Nell'ambito della nuova disciplina sul Whistleblowing è prevista anche il canale di divulgazione pubblica che significa 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.

Il segnalante può effettuare direttamente una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista, se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) ha previamente effettuato una segnalazione interna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti (tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione)
- b) ha previamente effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC da cui non ha avuto riscontro entro tre mesi o se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento;
- c) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- d) il 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, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

### **Ricezione, verifica, accertamento ed esiti delle Segnalazioni**

Al ricevimento della Segnalazione attraverso il canale di segnalazione interna il RPCT:

- prende in carico la Segnalazione;
- invia al Segnalante una conferma della ricezione della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla stessa qualora la Segnalazione sia pervenuta attraverso canali di contatto dei soggetti e organi sociali diversi dalla piattaforma informatica denominata “ Legality Whistleblowing – Segnalazione illeciti” ” 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 sulla base di quanto riportato nella stessa e di eventuali primi elementi informativi già a disposizione (ad esempio, valutando se la Segnalazione ha lo scopo di porre all'attenzione un comportamento che pone a rischio l'Azienda e/o i terzi e non una mera lamentela di carattere personale; la gravità del rischio per l'Azienda e/o per terzi, ivi inclusi danni reputazionali, finanziari, ambientali e umani; 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 RPCT svolge una completa istruttoria, promuovendo le relative verifiche e accertamenti, interloquendo, anche direttamente, con il Segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza.

Il RPCT ai fini dell'istruttoria di cui sopra potrà:

- ✓ trasmettere la Segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti dell'Azienda 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 ricevute che rilevino:

- la commissione o tentata commissione di illeciti richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- la violazione delle disposizioni del Modello;
- la violazione delle disposizioni del Codice etico e di comportamento;
- la violazione delle procedure aziendali richiamate nel Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte,

operando in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, destinatario competente per tale tipologia di Segnalazioni, 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 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 non contenga nuovi elementi tali da rendere opportune ulteriori attività di verifica.

Il RPCT informa dell'intervenuta archiviazione il Direttore e il CDA.

In relazione alle Segnalazioni 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 lacune organizzative o di controllo.

I competenti responsabili aziendali attuano tali raccomandazioni e azioni correttive, il cui monitoraggio è svolto dal RPCT, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente. 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 Direttore e al CDA.

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 ricevute e i relativi esiti. Qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della Segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, l'Azienda 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), Ater di Verona può procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

Le Segnalazioni 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 i 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.

### **Tutela del Segnalante e della persona segnalata**

L'identità del Segnalante, e degli altri soggetti, a diverso titolo, legati alla Segnalazione, 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 nominative (ove l'identità del Segnalante e ogni altra informazione utile che può consentirne l'identificazione sono conosciute dal destinatario della Segnalazione ma tali informazioni non vengono rivelate), Ater garantisce la riservatezza della Segnalazione, 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 riguarda tutte le persone che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolte nel procedimento di accertamento della Segnalazione.

Tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice di Ater, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni al fine di risalire all'identità del Segnalante. Pertanto, nel caso di trasmissione della Segnalazione ad altri organi o terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, il RPCT inoltra solo il contenuto della Segnalazione, 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, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare sui fatti oggetto di Segnalazione.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare nei confronti della persona segnalata a seguito dei fatti oggetto della Segnalazione, 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 e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

La Segnalazione 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 Ater 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.

Ater di Verona:

- 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.

### **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 (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

Ater di Verona 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 (art. 17 comma 4 del Decreto Segnalazioni):

- 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 soggetti indicati al punto "Soggetti che godono di protezione in caso di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica " del presente atto, al fine di evitare condotte di ritorsione "trasversale":

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 avvierà le iniziative necessarie e opportune.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei Segnalanti può essere comunicata all'ANAC.

### **Sanzioni**

Sono sanzionabili a titolo disciplinare i seguenti soggetti:

- il Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni Whistleblowing 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 dall'Azienda, 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.

### **Iniziative di sensibilizzazione**

Il RPCT e l'Organismo di Vigilanza intraprendono iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sull'istituto mediante divulgazione tramite e-mail 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.

### **Modifica PTPCT e Modello 231/01 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 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 231/01, l'Organismo di Vigilanza proporrà l'introduzione di idonee modifiche al Modello 231/01.

### **Revisione periodica della presente procedura**

La presente procedura potrà essere oggetto di revisione periodica approvata dal Direttore e pubblicata sul sito web di Ater di Verona nella Sezione "Amministrazione Trasparente" e trasmessa tramite e-mail a tutto il personale.