

WHISTLEBLOWING

| | | | | |
|-------------|----------------|---|--|---------------------|
| | | | | |
| 02 | 14/07 /2023 | Revisione per recepimento D.Lgs.24/2023 | Responsabili delle rispettive aree. | AD |
| Rev. | Data | Causale | Verifica | Approvazione |

| | | |
|--|---|-------------|
|  astea | Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità | P.G. LEG 02 |
|--|---|-------------|

1. Ambito di applicazione

Tutte segnalazioni di illeciti, in forma non anonima effettuate in modo dettagliato e circostanziato da lavoratori dipendenti dell'Ente e da lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore della stessa.

L'organizzazione accoglie anche eventuali segnalazioni anonime.

2. Terminologia e abbreviazioni

| | |
|--------------------|--|
| CDA | Consiglio di Amministrazione |
| AD | Amministratore Delegato |
| RPCT | Responsabile della Prevenzione della Corruzione |
| Persona Segnalante | la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo |

3. Documenti di riferimento

- ✓ D.lgs. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica."
- ✓ Il D.lgs. 24/2023 "Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali."

4. Responsabilità

4.1 Verifica

Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, d'ora in avanti RPCT, per l'attuazione della presente procedura e la vigilanza sulla sua applicazione.

Direzione Generale per intervenire in caso di illeciti in conformità al "Regolamento disciplinare".

4.2 Approvazione

Amministratore Delegato

5. Modalità gestionali

5.1 Fonte normativa e natura dell'istituto

Il diritto/dovere del lavoratore, a vedersi applicata la disciplina riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, è sancito dal D.lgs. 24/2023.

Ai fini del presente decreto, nello specifico secondo l'art.3, per soggetto del settore pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche: ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica; tutti i volontari e tirocinanti (retribuiti e non); tutte le persone il quale rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite nel processo di selezione e/o

| | | |
|--|---|-------------|
|  astea | Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità | P.G. LEG 02 |
|--|---|-------------|

fasi precontrattuali; e, infine, coloro il quale rapporto giuridico si è sciolto, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5.2 Protezione del lavoratore che segnala un illecito

Secondo l'art.12 del decreto legislativo l'identità del segnalante non può essere rivelata e le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Inoltre, con riferimento all'art. 13 c. 2, tutti i dati personali eccedenti o non utili non saranno raccolti o saranno immediatamente cancellati.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è protetta secondo quanto disposto dall'articolo 329 del codice di procedura penale; l'identità del segnalante è altresì protetta nei procedimenti presso la Corte dei Conti fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione e l'identità del segnalante è sottratta dall'accesso agli atti di cui all'articolo 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dall'accesso civico di cui all'art. 5 e seguenti del D.lgs. 33/2013.

L'art.17 pone il divieto di ritorsione. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e ogni altro atto assunto in violazione dell'art.17 è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In caso di ritorsioni, i lavoratori possono comunicarle all'ANAC e, se del caso, quest'ultima coinvolgerà anche l'ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza (art.19).

5.3 Modalità di segnalazione

5.3.1 Oggetto della segnalazione

- L'organizzazione, ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001, comma 2-bis (come introdotto dalla Legge 179/2017 e successivamente modificato dal D.lgs. 24/2023), ha organizzato appositi canali che consentono ai soggetti apicali ed ai subordinati di presentare segnalazioni circostanziate riguardanti condotte illecite e ogni violazione 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. Con particolare attenzione per quelle relative ai reati della L.231/2001 e della L.190/2012, come di seguito elencati:
- Violazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione (Legge 190/2012);
- Violazioni del Codice Etico o di altri regolamenti aziendali;
- Comportamenti che potrebbero configurare uno dei reati previsti dal D.lgs.231/2001. In modo esemplificativo ma non esaustivo:
 - o Violazioni in materia di salute e sicurezza quali rispetto delle procedure e delle istruzioni; mancato utilizzo dei DPI, rimozione di protezioni, etc.
 - o Violazioni in materia ambientale;
 - o Mancato rispetto dei protocolli amministrativi, delle regole contabili e dei regolamenti per le comunicazioni sociali;
 - o Reati societari quali false comunicazioni sociali o impedito controllo degli amministratori;
 - o Reati contro la pubblica amministrazione;

- Indebita percezione di contributi pubblici, truffa nei confronti dello stato, malversazione di contributi pubblici;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
- Corruzione tra privati
- Riciclaggio
- Delitti contro il commercio e l'industria
- Impiego di lavoratori irregolari

e quanto altro previsto dal Modello 231 aziendale.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

5.3.2 Canali

Internamente l'azienda ha messo a disposizione da tempo canali che possono essere utilizzati, in ottica di massima collaborazione, **prima di ricorrere allo strumento della segnalazione** di cui si ricorda ed incoraggia l'utilizzo, in particolare:

- ✓ **PG SGI 02 "Gestione delle non conformità"**
- ✓ **PG SSL 01 "Segnalazione degli eventi incidentali"** per quanto riguarda la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Rilevazione e analisi degli incidenti, di atti e condizioni non sicure.

Anche nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato dell'azienda e nel Codice Etico è fatto assoluto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Qualora queste segnalazioni non abbiano sortito effetto, o nel caso in cui si reputi necessario per la gravità del fatto, sono disponibili ulteriori canali, conformemente a quanto richiesto dal D.lgs. 24/2023. La segnalazione è indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale è **l'unico** a conoscere l'identità del segnalante.

Esclusivamente in via eventuale, l'identità sarà comunicata/rivelata ad altri soggetti, **se strettamente necessario** ai fini della corretta gestione della segnalazione.

Il modello e il link per le segnalazioni sono reperibili nel sito internet aziendale, sezione "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti: Prevenzione della Corruzione".

La segnalazione presentata o ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Azienda deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Infine, ai sensi dell'art. 14 c. 4, nel caso di **segnalazione orale/telefonica**, se si ritiene di dover registrare la conversazione e/o produrre verbale, occorre richiedere preventivamente il consenso dell'interessato. Egli può anche verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

| Canale Interno | ANAC | Divulgazione Pubblica | Autorità Giudiziaria |
|---|---|---|---|
| <p>a) mediante la piattaforma online all'apposito link https://asteaspa.whistleblowing.it/.</p> <p>b) mediante invio del modulo compilabile, allegato 1 alla presente procedura, a mezzo del servizio postale, via posta raccomandata all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione e la Corruzione, c/o ASTEA S.p.A. Via Guazzatore, 163 Osimo (AN). In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "Comunicazione strettamente riservata". All'interno della busta saranno inserite due ulteriori buste: una con scritto all'esterno "dati del segnalante", contenente la parte B del modulo ed il documento di identità; nella seconda busta sarà inserita la parte A con la segnalazione scrivendo all'esterno della busta "segnalazione". Questo consentirà di separare segnalazione e dati del segnalante.</p> <p>c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla sua ricezione. Per redigere il verbale, la funzione utilizzerà il modello "whistleblowing",</p> | <p>Si può segnalare ad ANAC solo se:</p> <p>a) Non sono stati attivati o non sono conformi i canali interni;</p> <p>b) La persona ha già fatto una segnalazione interna, senza esito;</p> <p>c) Vi è fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe seguito o che sarebbe oggetto di ritorsione;</p> <p>d) La violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.</p> <p>è possibile fare la segnalazione tramite il canale esterno attivato dall'Autorità, che si può trovare all'indirizzo https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing.</p> | <p>Solo se:</p> <p>a) Sono state effettuate segnalazioni usando entrambi i canali precedenti, senza riscontro entro i termini temporali prestabiliti;</p> <p>b) La violazione potrebbe costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;</p> <p>c) La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna (ad ANAC) possa comportare rischio di ritorsioni o possa avere non 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.</p> <p>La divulgazione pubblica implica, ad esempio la pubblicazione a mezzo stampa o altri mezzi in grado di raggiungere molteplici persone.</p> | <p>Infine, in ultima alternativa, si possono anche denunciare i fatti all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, senza previa segnalazione ad Astea o all'ANAC.</p> |

| | | |
|--|---|-------------|
|  astea | Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità | P.G. LEG 02 |
|--|---|-------------|

| | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|
| allegato 1 alla presente procedura. | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|

5.3.3 *Contenuto della segnalazione*

Il segnalante deve 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 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;
- b) una 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/i soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- 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 che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, 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.

Ad ogni modo, in tutti i casi di **segnalazione, denuncia** all'autorità giudiziaria o contabile o **divulgazione pubblica anonime**, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione per le ritorsioni.

Esse verranno comunque gestite nell'ambito delle procedure del sistema di gestione integrato, sopra elencate.

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

5.4 *Attività di verifica della fondatezza della segnalazione*

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT 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.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs 24/2023, il riscontro alla segnalazione avviene entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Territoriale del Lavoro, Agenzia delle Entrate, etc.).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;

c) comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti affinché provvedano ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

5.5 Forme di tutela del segnalante

Innanzitutto → 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 civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del "whistleblower" viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante **non può essere rivelata senza il suo espresso consenso** e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni 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.

Nei confronti del dipendente 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 ed ogni altra forma di ritorsione 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 circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione: al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura 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.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente alle associazioni sindacali di riferimento che, qualora non lo abbia fatto l'azienda, provvedono a segnalare la discriminazione a: ANAC e Direzione Territoriale del Lavoro

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del 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 policy, 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.

Infine → la tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi: a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; b) durante il periodo di prova; c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5.6 Formazione

Nel rispetto dell'art.4, in qualsiasi caso, i soggetti strettamente legati alla procedura saranno adeguatamente formati, in coerenza con i contenuti del programma annuale di formazione.

6. RegISTRAZIONI

| | | | |
|----------------------|--|--|--|
| RegISTRAZIONE | | | |
|----------------------|--|--|--|

| | | |
|--|---|-------------|
|  astea | Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità | P.G. LEG 02 |
|--|---|-------------|

| <i>Titolo</i> | <i>Codifica</i> | <i>Responsabile archiviazione</i> | <i>Luogo di archiviazione</i> | <i>Tempo di archiviazione</i> |
|-----------------------|---------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Mod. "Whistleblowing" | Mod. LEG02 All.1 | RPCT | Raccogliatore Whistleblowing | 5 anni e secondo le condizioni presenti nell'informativa privacy reperibile sul sito. |