

PREMESSA

In linea con le norme esistenti in altri Paesi della Comunità Europea, il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante *"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"* (il "Decreto"). Il testo è stato pubblicato in gazzetta ufficiale il 15 marzo 2023.

Tale Decreto modifica, tra le altre, alcune disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 quali l'art. 6, comma 2-bis e dispone contestualmente l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo introdotti con la legge 30 novembre 2017 n. 179 - pubblicata sulla G.U. in data 14.12.2017 - *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* ed entrata in vigore in data 29 dicembre 2017.

L'art. 2 della Legge n. 179/2017, per quanto riguarda il settore privato, ha introdotto alcune modifiche all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (comma 2-bis lett. a e b), prevedendo l'implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 (di seguito anche "Modello 231" o "MOG 231") adottato dalla *aea S.p.A. unipersonale* (di seguito anche "Società" oppure "Organizzazione").

La legge mira a incentivare la concreta collaborazione dei lavoratori allo scopo di favorire l'emersione di illeciti e soprattutto di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di tutela e sicurezza gli eventuali illeciti di cui dovessero venire a conoscenza.

Alla luce del sopra menzionato disposto normativo, la *Società*, già dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 (di seguito anche "Modello 231" o "MOG 231") ha provveduto ad adeguare il Modello 231 stesso e a rivedere il sistema di segnalazioni, coordinando il sistema di segnalazioni già in uso con le nuove esigenze normative.

1. Oggetto e finalità della procedura

L'Organizzazione, allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello 231 in tema "Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), prevede l'istituzione di un sistema di "Segnalazioni" o "Whistleblowing", idoneo a garantire, la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Il nuovo D. Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

La presente procedura, pertanto, ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni aperte, anonime e riservate, relative ad ipotesi di:

- ✓ Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- ✓ Comportamenti in violazione del Modello 231, del Codice Etico e della Politica Anticorruzione;
- ✓ Violazioni delle disposizioni normative nazionali:
 - Illeciti penali, contabili, amministrativi, civili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ Violazioni del diritto dell'Unione Europea:
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle

norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

La presente procedura, inoltre, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di "*Whistleblowing*", è finalizzata a:

- ✓ garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in male fede;
- ✓ tutelare adeguatamente il Segnalante, i c.d. facilitatori (ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), i colleghi e i parenti del segnalante (si pensi ai casi in cui i familiari intrattengano rapporti di lavoro con lo stesso ente presso il quale lavora il segnalante) e i soggetti giuridici collegati al segnalante, contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- ✓ assicurare per la segnalazione un canale interno specifico, indipendente e autonomo.

I documenti di riferimento, della presente procedura, sono costituiti dal:

- ✓ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 & allegati;
- ✓ Codice Etico;
- ✓ Sistema di Gestione Qualità allegati;
- ✓ Politica Anticorruzione.

2. Ambito di applicazione e soggetti coinvolti

La presente procedura si applica ai Destinatari del Modello 231 e del Sistema di Gestione Qualità, così come espressamente previsti nei documenti stessi, ovvero:

- ✓ componenti del Consiglio di Amministrazione;

- ✓ procuratori;
- ✓ dirigenti;
- ✓ dipendenti di ogni livello e grado;
- ✓ coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per l'Organizzazione e siano sotto il controllo e la direzione della stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- ✓ coloro che, pur esterni all'Organizzazione, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per o con la Società (ad es. collaboratori continuativi, *partners*, fornitori strategici, consulenti, fornitori, clienti, potenziali fruitori dei servizi e dei benefici dell'Organizzazione);
- ✓ componente/i dell'OdV.

2.1 Soggetti segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno dell'Organizzazione, sia da soggetti esterni, ossia dai cosiddetti Destinatari del Modello 231 e del Sistema di Gestione Qualità integrato:

- ✓ componenti degli organi di amministrazione, di controllo, di direzione, di vigilanza o di rappresentanza, il socio unico;
- ✓ lavoratori dipendenti di ogni livello e grado (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato (es. dirigenti);
- ✓ i lavoratori autonomi o con contratti atipici (tempo parziale o a tempo determinato);
- ✓ soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società, in maniera stabile (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori continuativi, *partners*, clienti, fornitori strategici, agenti, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, etc).

2.1.1 Tutele

Le misure di tutela sono riconosciute, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, 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 ovvero i facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano, Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le tutele previste dalla normativa sono concesse nel caso in cui siano segnalate violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo), atti od omissioni che il segnalante abbia fondati motivi di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.

Il legislatore impone all'amministrazione/ente, che riceve e tratta le segnalazioni, e alla stessa ANAC di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (garantendo il diritto alla protezione dei dati personali) al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

L'Organizzazione garantisce, pertanto, che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- ✓ la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- ✓ la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'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.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

È previsto il divieto di ogni forma di ritorsione definita come *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*, tra cui si evidenziano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, quelle del licenziamento, demansionamento, trasferimento di sede, azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra azione o forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili o comportamenti negativi sui contratti di lavoro.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere dai soggetti del settore privato, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario che in base ad una convinzione ragionevole le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere, rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione ed effettuate secondo le modalità previste dal decreto n. 24/2023 e che ci sia uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e

denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

I soggetti (compresi anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico) che ritengono di aver subito delle ritorsioni a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata possono comunicarle esclusivamente ad ANAC fornendo elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

In ogni caso, i soggetti pubblici o privati che per errore fossero destinatari di una comunicazione di ritorsione sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si ascrivono anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante e dei soggetti equiparati non trovano applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei

casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare.

2.2 Soggetti segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare i componenti degli organi sociali, institori, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti di ogni livello e grado (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti, appaltatori, fornitori, consulenti, clienti, ecc.) con i quali l'Organizzazione opera o intrattiene relazioni commerciali e di *business*.

2.2.1 Tutele

La presente procedura prevede delle misure a tutela anche del Segnalato.

Sono rigorosamente vietate le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o caluniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata da un soggetto autonomo ed indipendente (OdV) non coinvolto direttamente nell'evento segnalato e dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza – RPCT (ove non coinvolto direttamente nell'evento segnalato), al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

3. Oggetto e requisiti della segnalazione

Oggetto della segnalazione, purché circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti possono essere:

- ✓ la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001 e/o rilevanti ai sensi del Sistema di Gestione Qualità ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi, delle prescrizioni e delle procedure del Modello 231, dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico, la violazione del Sistema di Gestione Qualità e della Politica

Anticorruzione, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- ✓ le violazioni delle disposizioni normative nazionali:
 - Illeciti penali, contabili, amministrativi, civili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e della norma UNI ISO 37001:2016, violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e dei Sistemi di Gestione Qualità;
- ✓ Le violazioni del diritto dell'Unione Europea:
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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 (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 art. 1 c. 2 le segnalazioni non possono avere ad oggetto:

- ✓ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente

sovraordinate, pertanto, sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;

- ✓ violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- ✓ alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Pertanto, le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano i comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su voci correnti o notizie meramente riferite da terzi, meri sospetti o, comunque, che non abbiamo elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Tuttavia, non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi, concordanti e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

La Segnalazione 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 riferiti;
- ✓ essere puramente diffamatoria o calunniosa;
- ✓ attenersi esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- ✓ avere natura discriminatoria del Segnalato;

- ✓ essere effettuato con l'unico scopo di danneggiare in qualsiasi modo il Segnalato.

La riservatezza dell'identità nonché le altre misure di tutela previste dall'Organizzazione per il Segnalante non saranno garantite in caso di segnalazioni che esso sappia essere false o infondate, utilizzate al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato o in caso di concorso alla realizzazione della condotta illecita.

L'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate, è vietato e sanzionabile, in conformità a quanto stabilito dal Sistema Disciplinare adottato dall'Organizzazione ed allegato al Modello 231 integrato con il Sistema di Gestione Qualità, fermo restando anche la responsabilità penale, civile del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Per quanto qui non espressamente indicato, si rinvia al vademecum descrittivo della procedura di segnalazione, pubblicato nella [pagina web](#) del sito aziendale dedicata e scaricabile al seguente link: <https://www.aeserviziambientali.it/files/vademecum.pdf>

* * * * *