

ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO


redatto ai sensi del D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001 e ss.mm.ii.

PARTE SPECIALE

POLICY WHISTLEBLOWING


Versione	11
Dirigente delegato	Direttore Generale
Responsabile della politica	Direttore Generale
Procedura di consultazione	WEB
Organo di approvazione	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	11 luglio 2024

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salva preventiva autorizzazione scritta di Acquedotto Poiana S.p.A. Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite bacheca aziendale e pubblicazione sul sito web www.poiana.it.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 1 di 42
---	---	---

INDICE

1	INQUADRAMENTO NORMATIVO.	2
2	DEFINIZIONI.....	8
3	PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL PRESENTE PROTOCOLLO O POLICY.....	13
4	PERSONE CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE INTERNA E TUTELA	15
5	LA SEGNALAZIONE INTERNA.....	18
5.1	IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	18
5.2	L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	18
5.3	CANALI E DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE INTERNA (ART. 4 -5 D.LGS 24/2023; ART. 6 COMMA 2 BIS D.Lgs 231/01)	22
6	SEGNALAZIONI ANONIME INTERNE.....	25
6.1	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA (ARTT. 5-12-13-14 D.LGS 24/2023).....	27
6.2	SINTESI ESITI SEGNALAZIONE INTERNA	29
7	MISURE DI PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWER.....	31
7.1	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE (ART. 3, COMMI 3-4, E ART. 12 D.LGS 24/2023).....	31
7.2	MISURE DI PROTEZIONE IN FAVORE DI COLUI CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE, LA DENUNCIA, LA DIVULGAZIONE PUBBLICA (ARTT. 3 - 16 - 17 - 18 - 19 D.LGS 24/2023) E DI TERZI (ART. 3 COMMA 5 D.LGS 24/2023).....	33
8	RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE.....	35
9	PROCEDURA DI TRASMISSIONE, RICEZIONE, GESTIONE E CONSERVAZIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE (ARTT. 4 - 5 - 14 D.LGS 24/2023).....	35
10	ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
11	GARANZIE IN ORDINE ALLA CONFORMITÀ A LEGGE DEL TRATTAMENTO DEI DATI - PRIVACY (ART. 12 - 13 - 14 D.LGS 24/2023).....	38
12	SEGNALAZIONE ESTERNA (ART. 6 - 7 - 8 -10 D.LGS 24/2023).....	39
13	DIVULGAZIONE PUBBLICA (ART. 15 D.LGS 24/2023).....	41
14	DENUNCIA.....	41
15	RINUNCE E TRANSAZIONI (ART. 22 D.LGS 24/2023).....	42
16	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	42
17	ULTERIORI INFORMAZIONI.....	42

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 2 di 42
--	---	------------------------------------

1 Inquadramento normativo.

La presente Policy costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui la società Acquedotto Poiana S.p.A. (di seguito, per semplicità, anche solo “*Poiana*” o la “*Società*”) si è dotata al fine di adempiere alle previsioni del D.Lgs. n. 231 del 08.06.2021 e del D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 (di seguito per brevità anche il “*Decreto*”) ed è altresì parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della Società.

I principi dettati dal Legislatore con il *Decreto* devono, infatti, essere recepiti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT): la tutela del dipendente che segnala condotte illecite rientra, infatti, tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione.

La disciplina relativa al Whistleblowing è stata introdotta in Italia con la Legge n. 190/2012 ed era riferita originariamente al settore pubblico: nel 2017, con la Direttiva n. 2004/39/CE approvata in Italia con il D.Lgs. 03.08.2017 n. 179, essa è stata estesa al settore privato, diventando uno dei principali strumenti di compliance aziendale, tanto da far modificare il D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Alla luce del testo attuale e della interpretazione degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 ad oggi invalsi si può affermare che il Whistleblowing è un contenuto ineludibile del Modello, affinché lo stesso possa adempiere alla funzione ad esso propria di tutela del c.d. “*business Ethics*” e di prevenzione di fenomeni di criminalità che minano il libero svolgersi della vita economica organizzata.¹

Il binomio tra *compliance 231* e *whistleblowing* è stato, peraltro, in parte superato dal D.Lgs. n. 24/2023 di “*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*” (c.d. “*Decreto Whistleblowing*”).

¹ Allo stato non esiste una univoca precisazione delle caratteristiche di un Modello di Organizzazione e Gestione pienamente esimente, anche se il D.Lgs. n. 231/01 (agli artt. 6-7 in esito alle modifiche disposte dal D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019) - delinea i seguenti contenuti minimi del Modello:

- **art. 6**

- **comma 2.**


In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
- b) *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
- c) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
- d) *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
- e) *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

comma 2-bis. *I modelli di cui al comma 1 lettera a) del prevedono i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2 lett. e) dell'art. 6 (comma 2 bis nel testo in vigore dal 15.07.2023 a seguito del D.Lgs. 24/2023);*

- **art. 7**

comma 3. *il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione della organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 3 di 42
--	---	------------------------------------

Il D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 – entrato in vigore il 30.03.2023, ferme le disposizioni transitorie e di coordinamento di cui all’art. 24 del D.Lgs medesimo - infatti, disciplina, in maniera organica ed anche in riferimento alla normativa in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679, D.Lgs n. 196/2003 e s.m.i. e D.Lgs n. 51/2018), la segnalazione, la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile e la divulgazione pubblica di violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, e di tutela dei segnalatori che ne siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.²

Le tutele previste (in particolare vedasi gli artt. 3, comma 5, - 16 – 17 - 19 – 20 del D.Lgs n. 24/2023) si applicano a coloro (art. 3 D.Lgs cit.) che segnalano internamente, ovvero segnalano all’ANAC, ovvero denunciano all’Autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente “*informazioni sulle violazioni*” (così come definite dall’art. 2 comma 1 lett. a) e b) del D.Lgs n. 24/2023) di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del proprio “*contesto lavorativo*” (così come definito dall’art. 2 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 24/2023)³ in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché ai c.d. “*facilitatori*”, colleghi di lavoro⁴, parenti o affetti stabili⁵ di chi ha segnalato. Oggetto delle segnalazioni sono sia le violazioni già perpetrate che quelle non ancora commesse ma che, molto verosimilmente, potrebbero esserlo, quanto ancora atti, comportamenti od omissioni che il whistleblower abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.


Il D.Lgs n. 24/2023, quindi, assicura e disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1 del D.Lgs n. 24/2023), e non 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

² Oltre al settore del pubblico impiego, dove le disposizioni si applicano alla globalità degli enti pubblici, per i soggetti del settore privato la disciplina dettata dal D.Lgs n. 24/2023 si applica: (i) ai soggetti che hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; (ii) ai soggetti che, pur non avendo impiegato nell’ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori, si occupino di mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento di terrorismo; (iii) a coloro che adottano modelli di gestione e di organizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (a prescindere dal numero di lavoratori impiegato).

³ “*Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile*”: secondo le Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 311 del 12.07.2023, emanata ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs 24/2023, l’espressione “*persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante*” si riferisce quindi a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o del denunciante (ad esempio colleghi, ex colleghi collaboratori: si tratta dei rapporti di cui all’art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs 24/2023).

⁴ Si tratta dei soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante.

⁵ Per “*stabile legale affettivo*” secondo l’ANAC si intende non solo il rapporto di convivenza in senso stretto con il segnalante, bensì anche il rapporto di natura affettiva caratterizzata da una certa stabilità (ex art. 1 comma 36 della Legge n. 76/2016).

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>POLICY WHISTLEBLOWING</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 4 di 42</p>
---	--	---

impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate. ⁶ Atteso il “considerando n. 43” della Direttiva UE 1937/2019, peraltro, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già di pubblico dominio, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

La segnalazione può avvenire: (i) tramite gli strumenti messi a disposizione dall’Ente o dalla azienda privata presso cui è svolta la prestazione lavorativa; (ii) tramite una piattaforma esterna creata dall’ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione: vedasi infra al paragrafo 2.) (art. 7 del D.Lgs n. 24/2023).

Rientrando, giocoforza, nell’ambito del trattamento di dati personali come definiti dal Regolamento (UE) 2016/679, i soggetti individuati dall’Ente a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni, devono essere opportunamente qualificati: le persone che operano sotto la diretta Autorità del Titolare devono ricevere specifiche istruzioni ed essere formalmente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR) e dall’art. 2 quaterdecies del D.Lgs n. 196/2003 e s.m.i. mentre, i soggetti esterni, debbono essere necessariamente qualificati

⁶ **Art. 1. Ambito di applicazione oggettivo.**

1. *Il presente decreto 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.*

2. *Le disposizioni del presente decreto non si applicano:*

a) *alle 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;*

b) *alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al presente 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 presente decreto;*

c) *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.*


3. *Resta ferma l’applicazione delle disposizioni nazionali o dell’Unione europea in materia di:*

a) *informazioni classificate;*

b) *segreto professionale forense e medico;*

c) *segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.*

4. *Resta altresì ferma l’applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all’ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza. Resta altresì ferma l’applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all’articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 5 di 42
--	---	------------------------------------

come “*Responsabili del Trattamento*” ai sensi degli artt. 4.1.8 e 28 del Regolamento (UE) 2016/679 come da indicazione dell’ANAC⁷.

I soggetti del “*settore pubblico*” e i soggetti del “*settore privato*” cui si applica la nuova normativa, “*sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*”, sono tenuti ad attivare i propri canali di segnalazione (segnalazione interna: artt. 4-5 del D.Lgs n. 24/2023) e gli strumenti dovranno garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione può essere affidata a una persona o a un ufficio interno dedicato ovvero ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ma i soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza devono affidare a quest’ultimo la gestione del canale di segnalazione interna.

Oltre che attivare i canali interni, la persona segnalante può, altresì, effettuare una segnalazione esterna (ai sensi degli artt. 6-7-8 del D.Lgs n. 24/2023) se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: **(i)** non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero, anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal Decreto; **(ii)** la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; **(iii)** la persona segnalante 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; **(iv)** la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. L’ANAC ha attivato un canale di segnalazione esterna (reperibile al link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) che garantisce, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione – ed ha emanato le Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne⁸ (approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023⁹ ex art. 10 del D.Lgs n. 24/2023): è previsto, inoltre, che l’Autorità pubblici informazioni in materia sul proprio sito istituzionale (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).


Le segnalazioni interne ed esterne possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità telematiche (per le segnalazioni esterne, si ripete, è prevista un’apposita piattaforma informatica

⁷ Nelle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 l’ANAC dopo una consultazione con il Garante, precisa: “Inoltre, il decreto prevede che nell’ambito dei canali interni di segnalazione, i soggetti del settore pubblico e privato possono affidare la ricezione e la trattazione delle segnalazioni anche ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato.

Tale soggetto, ai sensi della normativa in materia della tutela dei dati personali, **assume la qualifica di responsabile del trattamento** e, come anticipato, deve presentare garanzie sufficienti, in particolare in termini di conoscenza specialistica, affidabilità e risorse, per mettere in atto misure tecniche e organizzative che garantiscano il rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza”.

⁸ Approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023 ex art. 10 del D.Lgs n. 24/2023

⁹ <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 6 di 42
--	---	------------------------------------

tenuta dall'ANAC), oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione/discriminazione legata alla segnalazione e il D.Lgs. n. 24/2023 (all'art. 17) elenca espressamente anche alcuni comportamenti da considerare ritorsivi.

Va evidenziato che, a seguito del D.Lgs n. 24/2023 (che, con gli artt. 23 e 24, ha apportato modifiche all'articolo 6 del D.Lgs n. 231/2001, sostituendo il comma 2 bis ed abrogando i commi 2 ter e 2 quater dell'articolo stesso)¹⁰, l'implementazione di un sistema di segnalazione non rappresenta più solo un elemento di etica aziendale, ma costituisce un vero e proprio obbligo giuridico che, se non adempiuto, può essere sanzionato (in merito si veda il "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24*" di cui alla Delibera n. 301 del 12.07.2023 del Consiglio dell'ANAC)¹¹ e l'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023¹².

Il sistema di gestione del Whistleblowing rappresenta una parte del più ampio Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione ex D.Lgs 231/01 di cui l'Organismo di Vigilanza è tenuto a monitorare il funzionamento.

Nel settore privato, tra le altre opzioni, l'Organismo di Vigilanza può essere individuato come destinatario autonomo e indipendente delle segnalazioni (si ritiene coerente questa funzione con i compiti a esso spettanti, nonché con gli obblighi di informazione nei suoi confronti previsti dal D.Lgs n. 231/2001). Se, invece, l'Organismo di Vigilanza non viene individuato come destinatario esclusivo - ovvero non può esserlo alla luce del disposto dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs n. 24/2023 quindi nell'ambito dei "*soggetti del settore pubblico*": vedasi infra al paragrafo n. 2 - è comunque necessario

¹⁰ **Art. 6 D. Lgs 231/01**

2-bis. *I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".*

¹¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p10>


¹² "*Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:*

a) *da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;*

b) *da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;*

c) *da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.*

2. *I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1."*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 7 di 42
--	---	------------------------------------

coinvolgere il medesimo in via concorrente ovvero successiva, per evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di Whistleblowing sfugga del tutto al suo monitoraggio.

Fatte salve le previsioni del Codice di Comportamento adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs n. 165/2001, va rilevato che la formulazione della Legge n. 179/2017 e del D.Lgs n. 231/2001 non prevede l'obbligatorietà (in capo ai soggetti di cui all'art. 5, comma 1 lett. a) e b), del D.Lgs. n. 231/2001) della segnalazione delle condotte illecite, ovvero delle violazioni del Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione, certo è che:

- un obbligo di segnalazione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, nonché delle condotte illecite rilevanti a sensi del D.Lgs n. 231/2001 e del Modello di Organizzazione Controllo e Gestione ivi previsto (ove adottato dall'Ente) può essere derivato, in via interpretativa, con riferimento ai soggetti, apicali o soggetti all'altrui direzione e controllo, che si trovino in rapporto di dipendenza rispetto all'imprenditore, tramite il richiamo degli obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro come sanciti dagli artt. 2104 e 2105 del Codice civile;


- il D.Lgs n. 24/2023 ha rafforzato e uniformato le misure di tutela e di protezione (al capo III), stabilendo altresì l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per i "soggetti del settore privato" ed i "soggetti del settore privato" nelle accezioni – rispettivamente - di cui alle lettere **p) e q)** del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs cit. (si vedano l'art. 4 e, per il coordinamento normativo e la disciplina transitoria, gli artt. 23-24);

- il D.Lgs. n. 24/2023 ha stabilito le sanzioni di cui all'art. 21 comma 1;

- il D.Lgs n. 24/2023 (all'art. 21 comma 2) ha stabilito l'obbligo di prevedere, nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs 231/01, "*sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1*" (vedasi anche l'art. 6 comma 2 lett. d) del D.Lgs n. 231/01).

Attraverso la segnalazione, la "*persona segnalante*" (vedasi infra al paragrafo 2.) contribuisce all'emersione di fenomeni di degenerazione e malfunzionamento del sistema interno alla singola gestione societaria e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione del rischio di commissione di reati e di situazioni comunque pregiudizievoli per l'integrità dell'Ente e, conseguentemente, anche per l'interesse pubblico collettivo.


Ciò premesso, si evidenzia che la disciplina cui fa riferimento il presente documento - che rappresenta casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo - è reperibile come segue: (i) normativa, al link: <https://www.normattiva.it/>; (ii) provvedimenti delle Autorità (in particolare: Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al link: <https://www.anticorruzione.it/>; Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), al link: <https://www.agid.gov.it/>; Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), al link: <https://www.garanteprivacy.it/>); (iii) disposizioni interne di riferimento (fra cui: il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società, e menzionati allegati, lo Statuto, i Regolamenti e le Procedure interne, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, al link: <http://trasparenza.poiana.it/amministrazione-trasparente/home.php>).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 8 di 42
--	---	------------------------------------

2 Definizioni.

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato (anche ex art. 2 del D.Lgs n. 24/2023):

- “**ANAC**”: istituita con la Legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.
- “**PTPCT**”: il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza approvato da Acquedotto Poiana S.p.A. ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i. e del Piano Nazionale Anticorruzione.
- “**RPCT**”: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Acquedotto Poiana S.p.A., nominato ex art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne il procedimento fino alla trasmissione della segnalazione al soggetto competente, cui competono i compiti, poteri e doveri di cui – in particolare – agli artt. 4-5-21 del D.Lgs 24/2023 (nonchè alla Legge n. 190/2012, ai D.Lgs nn. 33 e 39/2013 ed al D.P.R. 62/2013 e s.m.i.);
- “**Attività a rischio di reato**”: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- “**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Acqua e Gas applicabile ai dipendenti della Società.
- “**Codice Etico e di Comportamento**”: il documento, previsto dall’art. 54 comma 5 del D.Lgs n. 165/2001 (come sostituito dall’art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012) e dal DPR n. 62/2013 (da ultimo modificato dal DPR n. 81/2023) ed adottato dalla Società che contiene i principi e le regole di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- “**Contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile (art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs n. 24/2023);
- “**Custode dell’identità del segnalante**”: il RPCT, come qui definito.
- “**D. Lgs. n. 231/2001**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- “**Modello 231**”: l’insieme organico dei documenti costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Acquedotto Poiana S.p.A., segnatamente compresi il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare, nonché la presente Policy Whistleblowing adottata ai sensi del D.Lgs n. 24/2023, la Policy “*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*” (ove rilevanti ai sensi del

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 9 di 42
--	---	------------------------------------

Modello 231) ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza adottato ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i..

- **“Data Protection Officer”**: la figura prevista dall’art. 37 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR), designato dal Titolare (o dal responsabile) per svolgere attività consultiva, di controllo e di supporto all’applicazione del GDPR e punto di contatto con il Garante per la Protezione dei Dati Personali (c.d. GDPD).


- **“Destinatari”**: Organi statutari (il Consiglio di Amministrazione; il Collegio dei Sindaci; il Direttore Generale, i componenti del Coordinamento dei soci di Acquedotto Poiana S.p.A.), Organi di Controllo (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Revisori/Società di revisione, Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01, Organismi Interni di Valutazione, Data Protection Officer ex GDPR), Personale dipendente della Società (assume rilevanza, ai fini del presente documento, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti: dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d’inserimento, stagisti etc.), Fornitori (e relativi dipendenti/collaboratori) e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio di Acquedotto Poiana S.p.A., con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con il soggetto preponente (nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti: (i) tutti coloro che intrattengono per la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, liberi professionisti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.); (ii) altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società; (iii) altri soggetti terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali); (iv) i fornitori, gli outsourcer e i partner.

- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.


- **“D.Lgs. n. 24/2023”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.2023, recante la *“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”* (c.d. *“Decreto Whistleblowing”*), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, e successive modificazioni ed integrazioni.

- **“Linee Guida ANAC”**: le Linee Guida edite dall’ANAC e relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne (approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023 ex art. 10 del D.Lgs n. 24/2023) e s.m.i..

- **“Policy Whistleblowing”** o **“Policy”**: il presente documento, che ha l’obiettivo di regolare il processo di gestione delle Segnalazioni, secondo modalità atte a garantire la tutela della riservatezza dell’identità della Persona segnalante. La Società, con la presente procedura (adottata ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 e quale parte integrante del proprio *Modello* e del proprio *PTPCT*), definisce il proprio modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dell’articolo 18 del Decreto Legislativo n. 51 del 2018.

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>POLICY WHISTLEBLOWING</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 10 di 42</p>
---	--	--

- **“Denuncia”**: la denuncia effettuata presso l’Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) o Contabile (Procura della Corte dei Conti) ai sensi di quanto previsto dalla Legge.
- **“Divulgazione pubblica”** o **“divulgare pubblicamente”**: 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 (art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Facilitatore”**: soggetto che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (art. 2, comma 1 lett. h), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Gestore delle segnalazioni”**: il RPCT in Acquedotto Poiana S.p.A., quale soggetto individuato dal D.Lgs n. 24/2023 e dalla medesima Società nominato, per la ricezione e gestione delle Segnalazioni ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 24/2023 e del *Modello 231*.
- **“Informazioni sulle violazioni”** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti *Violazioni* commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico -ai sensi dell’articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. n. 24/2023 – con Acquedotto Poiana S.p.A., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali *Violazioni* (art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Poiana”** o **“Società”**: la società Acquedotto Poiana S.p.A.;
- **“Linee Guida 231”**: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del *Modello*.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 di tale Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati, e relativi allegati.
- **“Organi Statutari”**: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Coordinamento dei soci di Acquedotto Poiana S.p.A. e il Direttore Generale, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D.Lgs n. 231/2001, per come individuato e nominato, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del *Modello*, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *“stagisti”*, i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di Poiana.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs n. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, ovvero che esercitano – anche di fatto – la gestione o il controllo della medesima (in particolare, il Presidente, i Vice Presidenti, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e gli eventuali institori e procuratori della Società).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 11 di 42
--	---	-------------------------------------

- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. b), del D.Lgs n. 231/2001, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

- **“Persona segnalante”** o **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo (art. 2, comma 1 lett. g) del D.Lgs n. 24/2023).

- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente (art. 2, comma 1 lett. g) del D.Lgs n. 24/2023).


- **“Pubblica Amministrazione”** o **“P.A.”**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere: (i) lo Stato (o Amministrazione Statale); (ii) gli Enti Pubblici, economici o meno: si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla Legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica); (iii) il Pubblico Ufficiale: colui che esercita *“una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”* (agli effetti della legge penale *“è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*: art. 357 del codice penale); (iv) l’incaricato di Pubblico Servizio: colui che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”* (art. 358 c.p.: si rappresenta che *“a qualunque titolo”* deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”) e non rileva il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

- **“Protocollo”** o **“Procedura”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal *Modello* al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.

- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, previsti nel tempo dalla normativa nazionale ed in particolare previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla Legge n. 190/2012.


- **“Responsabile della funzione disciplinare”**: il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dallo Statuto e dai Regolamenti interni della Società e, comunque dalla contrattazione collettiva applicabile. Il Responsabile della funzione disciplinare è, in ogni caso, soggetto diverso dal RPCT laddove il procedimento disciplinare scaturisca dalla segnalazione *whistleblowing*.

- **“Riscontro”**: la comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita (art. 2, comma 1 lett. o), del D.Lgs n. 24/2023).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 12 di 42
--	---	-------------------------------------

- **“Ritorsione”**: 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 (art. 2, comma 1 lett. m), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle *Violazioni* (art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’art. 7 del D.Lgs n. 24/2023 (art. 2, comma 1 lett. e), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla presente *Policy* (art. 2, comma 1 lett. d), e art. 4 del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Segnalazione anonima”**: la segnalazione di violazioni pervenuta alla Società redatta senza l’indicazione dell’identità del segnalante.
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal *Modello 231* (art. 2, comma 1 lett. n), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Soggetti del settore privato”**: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali: (i) hanno impiegato, nell’ultimo anno, la media di almeno 50 (cinquanta) lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato; (ii) rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 (cinquanta) lavoratori subordinati; (iii) adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 (art. 2, comma 1 lett. q), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Soggetti del settore pubblico”**: le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house* (art. 2, comma 1 lett. p), del D.Lgs n. 24/2023).
- **“Violazioni”**: tutti i comportamenti, atti od omissioni - soggetti alla *Segnalazione*¹³ - che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità di Acquedotto Poiana S.p.A.e che consistono in quanto

¹³ **Non possono essere oggetto di Segnalazioni, divulgazione pubblica o denuncia:** (i) le situazioni legate ad un interesse di carattere personale, cioè che attengono esclusivamente al tuo rapporto individuale di lavoro o di impiego pubblico, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate; (ii) le segnalazioni di violazioni che siano già disciplinate dagli atti dell’Unione europea o nazionali, oppure da quelli nazionali indicati nella parte II dell’allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937; (iii) le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell’Unione europea.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 13 di 42
--	---	-------------------------------------


previsto dall'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs n. 24/2023 e, comunque, dalla presente *Policy Whistleblowing*.

- **“Whistleblowing”**: il processo di *Segnalazione* degli illeciti che comportino *Violazioni* ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

3 Principi generali e scopo del presente Protocollo o Policy.

Con la presente *Policy* Acquedotto Poiana S.p.A. si prefigge di concorrere a tutelare ed incoraggiare il socio e dipendente (che rivesta funzioni apicali, ovvero risulti soggetto all'altrui controllo/direzione), nonché il collaboratore (anche quale componente di organi di amministrazione, direzione, vigilanza, rappresentanza e di controllo della Società, anche ove le funzioni vengano esercitate di fatto: compresi componenti dell'Organismo di Vigilanza, componenti del Collegio Sindacale, Revisori, Organismi Interni di Valutazione, Componenti del Coordinamento dei Soci ai sensi dell'art. 24 dello Statuto della Società), ed in genere i soggetti indicati alle lettere c) – d) – e) – f) – g) – h) del comma 3 e al comma 4 dell'art. 3 del D.Lgs n. 24/2023, i quali - *“a tutela dell'integrità”* di Acquedotto Poiana S.p.A. (ex art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs n. 231/01) - segnalino *“informazioni sulle violazioni”* (ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. a) n. 1 e lett. b), del D.Lgs 24/2023) di cui vengano a conoscenza nell'ambito del “proprio contesto lavorativo” (come definito dall'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs n. 24/2023); ed altresì di:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto ed il destinatario delle segnalazioni interne ed esterne;
- precisare il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza rispetto alle segnalazioni;
- definire le modalità di gestione delle segnalazioni interne, attraverso un *iter* procedurale definito, che preveda tempi certi per l'avvio e la conclusione dell'attività istruttoria;
- articolare le modalità operative da seguire per tutelare la riservatezza dell'identità della *“persona segnalante”* (come definita dall'art. 2, comma 1 lett. g), del D.Lgs n. 24/2023), del contenuto della segnalazione medesima, nonché dell'identità delle persone coinvolte e di eventuali soggetti indicati: e ciò nel rispetto delle previsioni normative in materia di trattamento dei dati;
- enunciare le misure di protezione garantite alla *persona segnalante* ed agli altri soggetti tutelati (art. 16 e segg. del D.Lgs n. 24/2023);
- enunciare i profili disciplinari delle segnalazioni (meglio definiti nel *Sistema Disciplinare* parte integrante del *Modello 231*);
- specificare i soggetti che possono (e sono tenuti, in forza del *Codice Etico*) ad effettuare la segnalazione interna;
- disciplinare oggetto, contenuti e modalità di effettuazione della segnalazione interna;
- fornire informazioni ed indicazioni circa le modalità e le condizioni per effettuare una segnalazione esterna, una denuncia o una divulgazione pubblica.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 14 di 42
--	---	-------------------------------------

La presente *Policy* ha anche lo scopo di rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all'istituto del Whistleblowing ovvero l'abuso di tale istituto, come ad esempio dubbi o incertezze in ordine alle modalità da seguire per l'inoltro di una segnalazione, alla gestione ed agli effetti della segnalazione, nonché ai timori di ritorsioni o discriminazioni, ovvero di dispersione/diffusione del dato personale o sensibile segnalato e trattato. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al *whistleblower* (o "*persona segnalante*" ex D.Lgs n. 24/2023) chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari delle segnalazioni e alle modalità di trasmissione delle stesse, nonché in ordine alle forme di tutela riconosciute e garantite dall'Ordinamento.


Il procedimento di gestione delle segnalazioni della Società assicura, infatti, la riservatezza dell'identità del segnalante (ed altresì della persona coinvolta, della persona comunque menzionata nella segnalazione e del c.d. "*facilitatore*", nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, ai sensi dell'art. 4 comma 1 – 12 -14 del D.Lgs n. 24/2023) fin dal momento di ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Fermo quanto sopra, si precisa che:

- sono fatte salve, in quanto prevalenti sulla presente Policy ove contrastanti con la stessa, le previsioni del D.Lgs n. 24/2023, le "informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC" previste dall'art. 9 del D.Lgs n. 24/2023¹⁴ e le Linee Guida approvate dall'ANAC ex art. 10 del Decreto (Delibera n. 311 del 12.07.2023) e s.m.i.;
- la presente Policy non modifica i flussi informativi periodici all'Organismo di Vigilanza di Acquedotto Poiana S.p.A. così come disciplinati nelle Parti Speciali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato da quest'ultima e nello Statuto dell'OdV.

¹⁴ **Art. 9. Informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC**

1. L'ANAC pubblica sul proprio sito internet, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, le seguenti informazioni:
- a) l'illustrazione delle misure di protezione di cui al capo III;
 - b) i propri contatti, quali, in particolare, il numero di telefono, indicando se le conversazioni telefoniche sono o meno registrate, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata;
 - c) le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
 - d) l'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e alle segnalazioni interne previsto dal presente decreto, dagli articoli 5 e 13 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, dall'articolo 10 del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, e dall'articolo 15 del regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2018;
 - e) le modalità con le quali può chiedere alla persona segnalante di fornire integrazioni, i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché i tipi di riscontro e di seguito che l'ANAC può dare ad una segnalazione esterna;
 - f) l'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, convenzioni con l'ANAC, nonché i loro contatti.

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>POLICY WHISTLEBLOWING</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 15 di 42</p>
---	--	--

4 Persone che possono effettuare la segnalazione interna e tutela

4.1 Persone che possono effettuare la segnalazione

Le segnalazioni possono (e devono, secondo il *Codice Etico* adottato da Acquedotto Poiana S.p.A., cui si rimanda per quanto qui non espressamente previsto) essere effettuate, in particolare ai sensi del D.Lgs n. 24/2023, art. 3 commi 1-3-4¹⁵, dalle seguenti persone:

¹⁵ Art. 3. *Ambito di Applicazione soggettivo.*

1. Per i soggetti del settore pubblico, le disposizioni del presente decreto si applicano alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce e alla autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a).

2. Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano:

a) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numeri 1) e 2), alle persone di cui ai commi 3 o 4, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6);

b) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6).

3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;

b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;


f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 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 di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>POLICY WHISTLEBLOWING</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 16 di 42</p>
---	--	--

- a. dipendenti, a qualsiasi titolo, e soci della Società;
- b. lavoratori autonomi, nonché titolari di rapporto di collaborazione a qualsiasi titolo, che svolgono la propria attività in favore della Società;
- c. lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- d. liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività lavorativa in favore della Società;
- e. volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- f. gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

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. *Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, le misure di protezione di cui al capo III, si applicano anche:*

a) *ai facilitatori;*

b) *alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona 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;*

c) *ai colleghi di lavoro della persona 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;*

d) *agli enti di proprietà della persona 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”).*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 17 di 42
--	---	-------------------------------------

4.2 La tutela delle persone segnalanti di cui al superiore punto 4.1

Fermo quanto disposto dall'art. 3, comma 5, e dagli art. 16 e seguenti del D.Lgs n. 24/2023, la tutela delle persone segnalanti si applica nei seguenti casi:

- a. quando il rapporto giuridico di cui al superiore punto 4.1, anche di fatto, è in corso;
- b. quando il rapporto giuridico di cui al superiore punto 4.1, non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante in processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- c. durante il periodo di prova;
- d. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, al venire meno del rapporto di fatto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.3 Esclusioni


La presente *Policy* - fermo quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del D.Lgs n. 24/2023 – **non si applica** alle segnalazioni effettuate da soggetti diversi da quelli indicati al superiore punto **4.1** alle lettere da **a.** a **f.**, inclusi i rappresentanti di Organizzazioni sindacali che operino in tale veste, per i quali trovano applicazione le specifiche disposizioni in materia (Legge n. 300/1970 in primo luogo).

La presente *Policy* si applica alle segnalazioni inerenti violazioni registrate **nello specifico contesto di Acquedotto Poiana S.p.A.** e non anche nel diverso contesto dell'impresa o di altra organizzazione che il segnalante rappresenta o per la quale opera che non abbiano alcuna attinenza con soggetti, processi o attività ricollegabili ad Acquedotto Poiana S.p.A...

Le **segnalazioni anonime** - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - sono equiparate a segnalazioni ordinarie da trattare secondo i regolamenti interni di Poiana e **non** secondo la presente *Policy*: essere saranno considerate solo se relative a fatti di particolare gravità. Il segnalante o denunciante anonimo - *ove successivamente identificato e che ha comunicato all'ANAC di aver subito ritorsioni* - può comunque beneficiare della tutela che il D.Lgs n. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive (art. 16, comma 4, del Decreto): ne consegue che le segnalazioni anonime verranno comunque registrate e conservate per un periodo di 5 anni (decorrenti dalla data di ricezione), rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Salvo quanto sopra, le misure di protezione tipiche dell'istituto del *Whistleblowing* vengono garantite da Poiana solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi e nel rispetto di quanto stabilito dal Capo III del D.Lgs n. 24/2023 (fermo quanto previsto dall'art. 3, commi 1-3-4-5, del D.Lgs 24/2023).

Rimane sempre impregiudicato il diritto del segnalante di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria.

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>POLICY WHISTLEBLOWING</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 18 di 42</p>
---	--	--

5 La segnalazione interna.

5.1 Il contenuto della segnalazione.

La “*persona segnalante*” deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT di Poiana possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari per il riscontro della ammissibilità e fondatezza dei fatti sottoposti alla propria attenzione e per gli adempimenti previsti dall’art. 5 del D.Lgs n. 24/2023.

A tale scopo la “*segnalazione*” dovrà contenere quantomeno gli elementi di seguito indicati:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta in ambito aziendale;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di individuare il soggetto ovvero i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire in merito al fatto oggetto di segnalazione;
- f) l’indicazione di eventuali documenti che possano suffragare la fondatezza dei fatti segnalati;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza di tali fatti.

5.2 L’oggetto della segnalazione.

Premesso e ribadito:


- che l’istituto del *Whistleblowing* è volto alle segnalazioni, denunce all’Autorità Giudiziaria e Contabile, o divulgazioni pubbliche, di “*informazioni*” sulle “*violazioni*” (così come definite, rispettivamente, dall’art. 2 comma 1 lett. a) e lett. b) del D.Lgs n. 24/2023) di cui un soggetto sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo;

- quanto stabilito dall’ANAC nelle informazioni pubblicate sul proprio sito ai sensi e per gli effetti dell’art. 9 del D.Lgs n. 24/2023 e nelle Linee Guida di cui all’art. 10 del D.Lgs cit. è da ritenersi prevalente sulle contrarie disposizioni della presente Policy;

- che, benché il D.Lgs n. 231/01 menzioni soltanto gli *apicali* ed i *soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza* quali titolari del potere/onere di segnalazione, Acquedotto Poiana S.p.A. ritiene maggiormente rispondente alle finalità preventive dell’istituto, per come disciplinato dal D.Lgs n. 24/2023, estendere tale potere/onere, tramite espressa previsione del *Codice Etico*, anche ai propri collaboratori in genere ed ai soggetti indicati alle lettere a) - b) - c) - d) - e) - f) - g) - h) del comma 3 e al comma 4 dell’art. 3 del *Decreto*;

- che Acquedotto Poiana S.p.A. ha previsto **sanzioni disciplinari** in relazione all’omesso o abusato ricorso alla segnalazione prevista dalla presente Policy, alla violazione dell’obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni (art. 12 del *Decreto*), nonché alla violazione del divieto di ritorsione (art. 17 del *Decreto*) e di condotte discriminatorie: ciò nel *Sistema Disciplinare* parte integrante del proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs n. 231/01.

Un tanto premesso, ai fini che qui interessano, si sottolinea che

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 19 di 42
--	---	-------------------------------------


A) le **“violazioni”** – ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 1, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 24/2023 – sono così definite:

- i. *illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
- ii. *condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti (il riferimento è al Modello adottato da Poiana: ndr), che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);*
- iii. *illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto (il riferimento è al D.Lgs n. 24/2023: ndr) 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;*
- iv. *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;*
- v. *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;*
- vi. *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)” che precedono;*

B) per **“informazioni sulle violazioni”** (nella accezione dell’art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs n. 24/2023) si intendono informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti: **a)** violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nei rapporti con Poiana; **b)** elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni con cui la *“persona segnalante”* sia venuta a conoscenza *“nell’ambito del proprio contesto lavorativo”*;

C) per **“illeciti amministrativi, contabili, civili o penali”** (nella accezione dell’art. 2, comma 1 lett. a) nr. 1), del D.Lgs n. 24/2023) si intende quindi qualsiasi comportamento, atto od omissione, dolosa o colposa - avvenuta in relazione allo svolgimento dell’attività lavorativa e sociale e che abbia ripercussioni sulla stessa - che arrechi o che possa arrecare vantaggio, ovvero danno o pregiudizio (anche di immagine) a Poiana, ed altresì che leda o possa ledere l’integrità di quest’ultima, allorché detta condotta violi disposizioni normative, nazionali¹⁶ o comunitarie, o regolamentari;

¹⁶ Per ciò che interessa Poiana in questa categoria rientrano parte degli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili specificamente individuati nelle violazioni del diritto UE di cui all’allegato 1 al D.Lgs n. 24/2023.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 20 di 42
--	---	-------------------------------------

D) per “**condotta illecita rilevante**” (nella accezione dell’art. 2, comma 1 lett. a) nr. 2), del D.Lgs n. 24/2023) Acquedotto Poiana S.p.A.intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, dolosa o colposa - avvenuta in relazione allo svolgimento dell’attività lavorativa e sociale e che abbia ripercussioni sulla stessa - che arrechi o che possa arrecare vantaggio, ovvero danno o pregiudizio (anche di immagine) alla Società, ed altresì che leda o possa ledere l’integrità di quest’ultima, allorché detta condotta:


- (i) violi disposizioni normative, nazionali¹⁷ o comunitarie, o regolamentari;
- (ii) integri, anche nella forma tentata, i reati presupposto per l’applicazione del D.Lgs n. 231/01;
- (iii) si ponga in contrasto con le previsioni e prescrizioni del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato finalizzate alla prevenzione, al trattamento ed alla minimizzazione del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs n. 231/2001 (e, in particolare, dei reati oggetto delle varie Parti Speciali del *Modello*).

E) per **violazioni del (proprio) Modello di Organizzazione e Gestione**__Acquedotto Poiana S.p.A.intende, prudenzialmente, tutte le significative e/o reiterate inosservanze connesse alle previsioni e all’attuazione del *Modello 231* (compresi segnatamente: il “*Codice Etico*”, la Policy “*Utilizzo consapevole degli strumenti informatici*”, il PTPCT e la presente “*Policy Whistleblowing*”).

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono oggetto di *Segnalazione* ai sensi della presente **Policy** i seguenti comportamenti:


- indebita promessa o dazione di denaro o altre utilità a consulenti e fornitori, ovvero a pubblici ufficiali ed a incaricati di pubblico servizio;
- falsificazione di dati e/o informazioni in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro, ovvero in materia contabile, commerciale e tributaria;
- condotte attive od omissive integranti i reati presupposto previsti dal D.Lgs n. 231/2001, ovvero comunque illecite, disoneste o ingannevoli;
- significative e/o reiterate violazione delle prescrizioni e procedure in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- significative e/o reiterate violazioni delle prescrizioni e procedure in materia ambientale;
- significative e/o reiterate inosservanze, ad opera delle funzioni e/o degli organi aziendali a ciò preposti e comunque interessati, degli obblighi e delle tempistiche dei flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza o altri organi sociali previsti dal *Modello 231* della Società;

¹⁷ Per ciò che interessa Acquedotto Poiana s.p.a., in questa categoria rientrano parte degli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili specificamente individuati nelle violazioni del diritto UE di cui all’allegato 1 al D.Lgs n. 24/2023.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 21 di 42
--	---	-------------------------------------

- inosservanza delle regole procedurali del Sistema Disciplinare, condizionamento indebito e/o ostacolo all'esercizio della funzione disciplinare, utilizzo improprio della funzione disciplinare medesima;
- significative e/o reiterate inottemperanze alle previsioni del Codice Etico rilevanti ai fini del D.Lgs n. 231/01 e della Legge n. 190/2012;
- significative e/o reiterate inottemperanze alle previsioni del PTPCT;
- significativa e/o reiterata violazione delle regole di comportamento e protocolli contenuti o menzionati in una Parte Speciale del *Modello*;
- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello 231*, nell'espletamento di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili, che anche alternativamente: (i) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01; oppure (ii) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01; oppure (iii) siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01 e/o dal *Decreto*;
- omessa *segnalazione*, ove prevista, ai sensi della presente Policy;
- violazione della riservatezza nella gestione della *segnalazione* di cui alla presente Policy;
- atti, comportamenti e provvedimenti ritorsivi e/o discriminatori nei confronti della *persona segnalante e dei soggetti a vario titolo coinvolti nella segnalazione* di cui alla presente Policy;
- mancata collaborazione con l'OdV o con il RPCT, mediante l'adozione di comportamenti o omissioni idonei ad impedire o anche solo ostacolare le funzioni di controllo, accertamento e verifica dei medesimi;
- violazione degli obblighi gravanti sull'OdV e/o sul RPCT e rilevanti ai sensi del *Modello 231*;
- illeciti previsti dall'Allegato al D.Lgs n. 24/2023 inerenti: appalti pubblici (*Parte I sub. A.*), sicurezza e conformità dei prodotti (*Parte I sub. C.*), ambiente (*Parte I sub. E.*), salute pubblica (*Parte I sub. H.*), protezione dei consumatori (*Parte I sub. I.*), tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (*Parte I sub. J.*);
- violazioni inerenti le norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza ed aiuti di Stato e le norme in materia di imposte sulle società;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e/o all'OdV e/o al RPCT al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

L'eventuale rivelazione da parte del segnalante di segreti d'ufficio, professionali, scientifici, aziendali o industriali non costituirà fonte di responsabilità, né reato, né violazione dell'obbligo di fedeltà al datore di lavoro (art. 20 del *Decreto*), ma tale regime di esenzione **non opera**:

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 22 di 42
--	---	-------------------------------------

- a) qualora la *segnalazione* venga effettuata con modalità eccedenti rispetto a quelle necessarie per la eliminazione/soppressione/prevenzione dell'illecito o della "violazione" ai sensi del *Decreto* e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali di comunicazione espressamente previsti al punto **5.3** che segue e per comportamenti, atti ed omissioni non collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica;
- b) qualora l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza/difesa anche in sede giudiziaria/amministrativa con la Società o con la persona fisica interessata dalla segnalazione.

Acquedotto Poiana S.p.A. vuole ribadire che la presente *Policy* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di contrattuale, ovvero rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dei vari Responsabili.

È in ogni caso vietato, e potrebbe essere fonte di responsabilità personale:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di *Segnalazioni* con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di *Segnalazioni* che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di *Segnalazioni* di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di *Segnalazioni* effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.


Tali condotte, insieme all'invio di *Segnalazioni* comunque effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, palesemente infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, i suoi collaboratori e business partner, saranno sanzionabili in conformità al *Sistema Disciplinare* adottato da Acquedotto Poiana S.p.A... Si specifica che nei casi di cui sopra, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché le altre misure di tutela del segnalante previste dalla Società, non saranno garantite.

La *Segnalazione* di cui al D.Lgs n. 24/2023, indirizzata al RPCT o ad ANAC, non sostituisce - per i soggetti tenuti e laddove ne ricorrano i presupposti - la denuncia alla competente Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

5.3 Canali e destinatario della segnalazione interna (art. 4 -5 D.Lgs 24/2023; art. 6 comma 2 bis D.Lgs 231/01)

Acquedotto Poiana S.p.A. ha attivato canali di segnalazione interna - disciplinando le modalità per effettuare e gestire le segnalazioni con la presente Policy - ai sensi del comma 2-bis dell'articolo 6 del D.Lgs n. 231/2001 e nel rispetto delle previsioni degli artt. 4 e 5 del D.Lgs n. 24/2023¹⁸.

¹⁸ **Art. 4. Canali di segnalazione interna**

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 23 di 42
--	---	-------------------------------------

Per dare attuazione alle vigenti previsioni di cui al D.Lgs n. 24/2023 ed al D.Lgs n. 231/2001 (e per essere efficace e idoneo ex artt. 6 e 7 del D.Lgs n. 231/2001, il *Modello* redatto e adottato ai sensi del D.Lgs n. 231/01, infatti, deve indicare il “destinatario” delle segnalazioni, vale a dire il soggetto, l’organo ovvero la funzione incaricati di ricevere e gestire le segnalazioni oggetto della nuova disciplina. L’opzione organizzativa più efficace deve essere individuata dall’Ente anche sulla base delle proprie caratteristiche (anche dimensionali e organizzative: vedasi art. 6 commi 4 e 4 bis del D.Lgs n. 231/2001).

Acquedotto Poiana S.p.A.– in applicazione del disposto di cui all’art. 4, comma 5, del D.Lgs n. 24/2023 - ha individuato il **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, individuato e nominato ai sensi e per gli effetti della Legge n. 190/2012, quale destinatario e gestore esclusivo dei canali interni di segnalazioni ai sensi di legge.

1. *I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.*

2. *La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.*

3. *Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.*

4. *I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.*


5. *I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.*

6. *La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.*

Art. 5. Gestione del canale di segnalazione interna

1. *Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolgono le seguenti attività:*

- a) *rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;*
- b) *mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;*
- c) *danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;*
- d) *forniscono riscontro alla segnalazione 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;*
- e) *mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito.*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 24 di 42
--	---	-------------------------------------

Il RPCT - nel rispetto della presente *Policy* e delle norme di legge (in particolare: D.lgs n. 24/2023, Regolamento UE 679/2016 e D.Lgs n. 196/2003 e s.m.i.) e sotto la propria responsabilità - può avvalersi per le attività istruttorie di funzioni aziendali e di terzi, formati e specificamente autorizzati al trattamento dei dati personali.

La “*persona segnalante*” (come definita dall’art. 2, comma 1 lett. g), del D.Lgs n. 24/2023) deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT della Società possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti necessari per il riscontro della ammissibilità e fondatezza dei fatti sottoposti alla propria attenzione e per gli adempimenti previsti dall’art. 5 del D.Lgs n. 24/2023.

Le segnalazioni interne ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 possono essere trasmesse al RPCT attraverso un *form* da compilarli in ogni sua parte a cura del segnalante (*form* che va compilato nei campi ivi previsti), come segue:

- attraverso l’apposita piattaforma informatica dedicata e denominata “*WhistleblowingPA*”, raggiungibile tramite il link diretto disponibile sul sito web di Acquedotto Poiana S.p.A. <https://acquedottopoianaspa.whistleblowing.it/>, che propone un form da compilarli in ogni sua parte a cura del segnalante (l’accesso alla piattaforma è soggetto alla politica “no log”: questo significa che, anche qualora l’accesso alla piattaforma per le segnalazioni venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale della Società, questo non verrà in ogni caso tracciato dai sistemi informativi aziendali, a ulteriore tutela del segnalante);

- a mezzo raccomandata o consegna a mani indirizzata esclusivamente al RPCT presso la sede di Poiana. In ogni caso, è necessario che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse: la prima con il modulo recante i dati identificativi del segnalante; la seconda con il modulo recante la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno - con la dicitura ben evidente - “*Riservato al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*”.


La trasmissione della segnalazione può, altresì’ essere realizzata:

- ovvero su richiesta della persona segnalante di incontro diretto con il gestore della segnalazione, ovvero con il RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A., incontro che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

La gestione delle segnalazioni interne è riservata al RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A., il quale ne cura la protocollazione in via riservata (annotando la segnalazione ricevuta in un apposito registro delle segnalazioni – il c.d. “*registro delle segnalazioni*” – istituito in formato digitale ed accessibile solo al RPCT)

Da un punto di vista procedurale, acquisita la segnalazione mediante uno dei canali sopra descritti, il RPCT procede – con l’eventuale supporto del gruppo di lavoro in precedenza descritto – a svolgere le attività di seguito indicate:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto sequito alle segnalazioni ricevute;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 25 di 42
--	---	-------------------------------------

- fornisce un riscontro al segnalante.

Per quanto riguarda l'avviso di ricevimento della segnalazione: (i) in caso di utilizzo della piattaforma, l'avviso viene emesso tramite la piattaforma stessa; (ii) nel caso di raccomandata o consegna a mani della segnalazione l'avviso viene rilasciato con la corrispondente modalità; (iii) nel caso di incontro diretto, l'avviso avviene mediante la sottoscrizione del verbale dell'incontro da parte del RPCT, controfirmato dal segnalante; (iv)) in ogni caso l'avviso di ricevimento della segnalazione viene rilasciato entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione stessa.¹⁹

Per quanto riguarda le interlocuzioni con la persona segnalante: esse avvengono con la medesima modalità (e nei limiti) scelta dal segnalante per effettuare la segnalazione: vale a dire, in forma scritta tramite la piattaforma e in forma orale tramite successivi incontri riservati con il RPCT.

Per quanto riguarda il corretto seguito alle segnalazioni ricevute, si precisa che il RPCT provvede al preliminare esame della segnalazione ricevuta al fine di valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, sia sotto il profilo soggettivo, sia sotto il profilo oggettivo, potendo anche chiedere al segnalante elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato come sopra specificato.

Per quanto riguarda il riscontro al segnalante: lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di una inchiesta interna, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio ad un'autorità competente per ulteriori indagini. Tale riscontro, da rendersi sempre nel termine di tre mesi, può anche avere carattere interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative alle attività che si intende intraprendere. In tale ultimo caso, gli esiti finali saranno comunicati quando disponibili


6 Segnalazioni anonime interne.

Le segnalazioni anonime - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - sono equiparate a segnalazioni ordinarie da trattare secondo i regolamenti interni della Società e **non** secondo la presente Policy: essere saranno considerate solo se relative a fatti di particolare gravità e, comunque, adeguatamente circostanziate e utilmente riscontrabili a giudizio del RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A..

Il segnalante o denunciante anonimo - *ove successivamente identificato e che ha comunicato all'ANAC di aver subito ritorsioni* – può, comunque, beneficiare della tutela che il D.Lgs n. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive (art. 16, comma 4, del *Decreto*): ne consegue che le segnalazioni anonime verranno comunque registrate e conservate per un periodo di 5 anni (decorrenti dalla data di ricezione), rendendo così possibile rintracciarle nel caso in cui il segnalante comunichi all'ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Salvo quanto sopra, le misure di protezione tipiche dell'istituto del *Whistleblowing* verranno garantite da Acquedotto Poiana S.p.A. solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi e nel rispetto di quanto stabilito dal Capo III del D.Lgs n. 24/2023 (fermo quanto previsto

¹⁹ Resta inteso che non risulta possibile effettuare l'avviso di ricevimento in caso di segnalazione anonima.

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>POLICY WHISTLEBLOWING</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 26 di 42</p>
---	--	--

dall'art. 3, commi 1-3-4-5, del D.Lgs n. 24/2023²⁰ e dall'art. 16, comma 4, del *Decreto*²¹)

²⁰ **Art. 3. Ambito di applicazione soggettivo**

1. Per i soggetti del settore pubblico, le disposizioni del presente decreto si applicano alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce e alla autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a).

2. Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano:

a) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numeri 1) e 2), alle persone di cui ai commi 3 o 4, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6);

b) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6).

3. Salvo quanto previsto nei commi 1 e 2, le disposizioni del presente decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

a) i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi i dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;

b) i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;

c) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;

d) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

e) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;

f) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

g) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

h) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

4. La tutela delle persone segnalanti di cui al comma 3 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 di cui al comma 3 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. Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, le misure di protezione di cui al capo III, si applicano anche:

a) ai facilitatori;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 27 di 42
--	---	-------------------------------------

Rimane sempre impregiudicato il diritto del segnalante di rivolgersi all’Autorità Giudiziaria.

6.1 Gestione della segnalazione interna (artt. 5-12-13-14 D.Lgs 24/2023).

La verifica della ammissibilità della segnalazione interna e della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione medesima costituiscono, in Acquedotto Poiana S.p.A., attività riservata al RPCT.

Il RPCT dovrà, peraltro, tempestivamente informare l’Organismo di Vigilanza – nel rispetto della presente Policy e dello Statuto dell’OdV, nonché delle norme di legge - della segnalazione pervenuta e degli esiti della istruttoria, acchè l’OdV adempia – ai sensi del proprio Statuto - a quanto di propria competenza, quale organo deputato alla vigilanza sull’osservanza del *Modello* adottato dalla Società.

Tutta la procedura avviene nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023 (in particolare degli artt. 5-12-13-14).

Al RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A. – che, come detto, nel rispetto della presente Policy e delle norme di legge (in particolare: Legge n. 300/1970, D.lgs n. 24/2023, Regolamento (UE) 2016/679 e D.Lgs n. 196/2003 e s.m.i.) e sotto la propria responsabilità, può avvalersi per le attività istruttorie

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona 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;

c) ai colleghi di lavoro della persona 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;

d) agli enti di proprietà della persona 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.

²¹ **Art. 16. Condizioni per la protezione della persona segnalante**

1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:


a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, 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, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

4. La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>POLICY WHISTLEBLOWING</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 28 di 42</p>
---	--	--

di funzioni aziendali e di terzi - è riservata ogni attività istruttoria necessaria o utile, compresa l'audizione personale del segnalante e della persona segnalata, nonché di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, e l'acquisizione di documenti o il compimento di attività ispettive o di accesso ai luoghi.²² La attività istruttoria inerente le segnalazione potrà fare riferimento ai principi, modalità e politiche previste dallo standard internazionale ISO 37008:2023 pubblicato il 28.07.2023.²³

La segnalazione viene considerata inammissibile e viene archiviata senza ulteriori accertamenti, nei seguenti casi:

- manifesta mancanza di correlazione con l'integrità della pubblica amministrazione;
- manifesta incompetenza di Acquedotto Poiana S.p.A.sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- intervento di Acquedotto Poiana S.p.A.non più attuale;
- finalità palesemente emulativa;
- accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione (come sopra descritti).


Qualora, invece, la segnalazione sia valutata ammissibile quale segnalazione ai sensi del D.Lgs n. 24/2023, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite le modalità più sopra indicate. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e degli altri soggetti coinvolti e che vengano rispettate le norme di legge (ed in particolare le previsioni del *Decreto*).

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone informazione al segnalante.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione - - fatte salve ragioni di incompatibilità, di conflitti di interesse e di concorso nei fatti oggetto della segnalazione - si rivolge tempestivamente agli organi preposti interni (a titolo esemplificativo: Ufficio Procedimenti Disciplinari, Direttore, Organo Amministrativo, Organi di Controllo) o enti/istituzioni esterni, ognuno secondo le proprie competenze; di tali coinvolgimenti, viene data notizia al segnalante con le

²² Si precisa che tutte le attività di verifica devono rispettare le specifiche norme di settore e i limiti stabiliti dalle disposizioni materia di controlli a distanza (art. 4 della Legge n. 300/1970) e quelle che vietano al datore di lavoro di acquisire e comunque trattare informazioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore o comunque afferenti la sua sfera privata (art. 8 Legge n. 300/1970 e art. 10 D.Lgs n. 276/2003).

²³ <https://www.iso.org/standard/74094.html>

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 29 di 42
--	---	-------------------------------------

modalità sopra indicate. Gli uffici interni interpellati, concluse le verifiche di propria competenza, sono tenuti a darne riscontro al RPCT, anche ai fini di informarne il segnalante.

Ad eventuali altri soggetti (ed in particolare all'OdV per le valutazioni e determinazioni di competenza del medesimo ai sensi del proprio Statuto, nonché del D.Lgs n. 231/2001 e del *Modello* di Acquedotto Poiana S.p.A.) il RPCT non trasmette la segnalazione, ma gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante. In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Pertanto, qualora vengano in rilievo possibili profili di responsabilità disciplinare, il RPCT ne informa le funzioni competenti per i procedimenti disciplinari omettendo ogni riferimento al segnalante. Laddove tali funzioni per i procedimenti disciplinari, a seguito delle verifiche autonomamente condotte, ritengano che la contestazione degli addebiti disciplinari al soggetto segnalato debba basarsi, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, ne informano tempestivamente il RPCT il quale, a sua volta, provvede a richiedere al segnalante il consenso a rivelare la propria identità previa comunicazione delle ragioni che la richiedono, dandone poi riscontro alla citata funzione per i procedimenti disciplinari.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, il RPCT provvede alla sua trasmissione alla competente Autorità giudiziaria ordinaria o contabile, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, evidenziando che, trattandosi di una segnalazione ex D.Lgs. n. 24/2023, è necessario garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria, il RPCT fornisce tale indicazione, dandone notizia al segnalante.

Il RPCT non partecipa alla adozione di eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi di ACU competenti.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli che l'ordinamento, anche interno a Poiana, attribuisce ad altri soggetti: tuttavia, stante il ruolo ed i compiti del RPCT (per come, in particolare, individuati dalla Legge 190/2012 e dai D.Lgs 33 e 39/2013), restano in ogni caso fermi in capo allo stesso gli accertamenti e le verifiche che il medesimo è chiamato a svolgere in base ad altra normativa.


Il segnalante è pertanto consapevole sin dall'inizio del fatto che, al ricorrere delle suddette condizioni, la propria segnalazione verrà trasmessa alla competente Autorità giudiziaria.

L'invio della segnalazione non esonera il segnalante, che ne sia tenuto, dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Gli uffici interni interpellati e l'OdV, concluse le verifiche di propria competenza, sono tenuti a darne riscontro al RPCT, anche ai fini di informarne il segnalante.

6.2 Sintesi esiti segnalazione interna

Qualora - all'esito delle valutazioni del RPCT e nel termine tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione - quest'ultima risulti:

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 30 di 42
--	---	-------------------------------------

- a) ammissibile e fondata: il RPCT, in relazione alle cause, alla natura, alla gravità ed agli effetti della “violazione” (art. 2, comma 1 lett. a), del D.Lgs n. 24/2023), provvederà a:
- i) fatte salve ragioni di incompatibilità, di conflitti di interesse e di concorso nei fatti oggetto della segnalazione, inoltrare la segnalazione all’OdV, ove la segnalazione sia inerente il D.Lgs n. 231/01 o il *Modello* di Acquedotto Poiana S.p.A., per le conseguenti determinazioni di competenza dello stesso: verranno comunicati esclusivamente i contenuti della stessa, espungendo ed anonimizzando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
 - ii) fatte salve ragioni di incompatibilità, di conflitti di interesse e di concorso nei fatti oggetto della segnalazione, inoltrare la segnalazione al responsabile della funzione disciplinare ed altresì all’Organo Amministrativo e all’Organo di Controllo per le conseguenti determinazioni per le conseguenti determinazioni; qualora le segnalazioni riguardino l’Organo Amministrativo o l’OdV la segnalazione verrà inoltrata all’Organo di Controllo (Collegio Sindacale, Revisore). In ogni caso di caso di inoltro della segnalazione verranno comunicati esclusivamente i contenuti della stessa, espungendo ed anonimizzando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
 - iii) proporre e/o richiedere – coordinandosi al riguardo con l’OdV - ogni altra iniziativa od attività conseguente e volta a garantire il rispetto e/o l’aggiornamento del *Modello 231* adottato e/o delle procedure aziendali e comunque la tutela di Acquedotto Poiana S.p.A.;
 - iv) comunicare alla “*persona segnalante*” informazioni circa il “*seguito*” che viene dato o che si intende dare alla “*segnalazione*” della “*violazione*” (art. 2 comma 1, rispettivamente, lett. g) – n) – o) del D.Lgs n. 24/2023);
- b) non ammissibile o infondata: il RPCT provvederà alla archiviazione della segnalazione, comunicando un tanto al segnalante, e riferirà al responsabile della funzione disciplinare e/o all’Organo Amministrativo e di Controllo – per i provvedimenti, anche sanzionatori, di competenza - ove la segnalazione appaia effettuata con dolo o colpa grave (fermo quanto previsto dagli artt. 16²⁴ e 20 del D.Lgs n. 24/2023), ovvero di abuso dell’istituto del *Whistleblowing*.

²⁴ **Art. 16 Condizioni per la protezione della persona segnalante.**


1. Le misure di protezione previste nel presente capo si applicano alle persone di cui all'articolo 3 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;

b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II.

2. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20, 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

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 31 di 42
--	---	-------------------------------------

- c) nel caso di condotte penalmente rilevanti l'informazione verrà trasmessa direttamente all'OdV ed all'Organo Amministrativo per le determinazioni dei medesimi: i predetti saranno coinvolti anche nel caso dalla segnalazione emergano necessità di revisione dell'organizzazione o della attività della Società;
- d) il RPCT in ogni caso provvederà a relazionare l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo, nell'ambito della sua reportistica periodica, in merito alla gestione delle segnalazioni ricevute (comunicando esclusivamente i contenuti delle segnalazioni, espungendo ed anonimizzando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata)

7 Misure di protezione del Whistleblower.

7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (art. 3, commi 3-4, e art. 12 D.Lgs 24/2023).

L'identità della persona che segnala, denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o divulga pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sia venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (e comunque l'identità dei soggetti indicati ai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs n. 24/2023, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione) ed, altresì, qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate – senza il consenso espresso della stessa persona segnalante – a persone diverse dal RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A. unico soggetto competente a ricevere e dare seguito alle segnalazioni.


La riservatezza comprende anche il contenuto della segnalazione e la relativa documentazione²⁵.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ecc.), l'identità della “*persona segnalante*” (ex art. 2, comma 1 lett. g), e art. 3, commi 3 e 4, del D.Lgs n. 24/2023) e dei soggetti comunque coinvolti nella “*segnalazione*” viene protetta in ogni contesto successivo alla ricezione della segnalazione stessa, la quale viene processata in forma anonima e

contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

4. *La disposizione di cui al presente articolo si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6.*

²⁵ L'art. 12 del D.Lgs 24/2023 prevede, infatti, un generale obbligo di riservatezza per il quale le informazioni sulle violazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse: l'identità del segnalante (ex art. 2 comma 1 lett. g) e art. 3 commi 3 e 4 del D.Lgs 24/2023) e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente l'identità non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione. La norma in commento prevede, inoltre, che è tutelata l'identità delle “*persone coinvolte*” (nella accezione di cui all'art. 2 comma 1 lett. l) del D.Lgs 24/2023) e delle persone menzionate nella segnalazione “*fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante*”.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 32 di 42
--	---	-------------------------------------

con il rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia di trattamento dei dati personali e delle previsioni del Regolamento (UE) 2016/679 (ed ulteriori norme nazionali e comunitarie in materia), nonché delle disposizioni del D.Lgs n. 24/2023 (artt. 12-13-14 in particolare). L'associazione logica tra il contenuto di una segnalazione e l'identità dell'autore della segnalazione stessa è sempre garantita dall'impiego di idonei dispositivi *software*.

Fatte salve le eccezioni legislativamente previste, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, e tutti coloro che risultano coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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


Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del "*persona segnalante*" (art. 2, comma 1 lett. g,) e art. 3, commi 3 e 4, del D.Lgs n. 24/2023) può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso della "*persona segnalante*";
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della "*persona segnalante*" risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Il D.Lgs n. 24/2023 specifica i casi di deroga (nel caso di procedimenti penali, procedimenti contabili e disciplinari) e prevede le relative garanzie:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. che disciplina il segreto investigativo: tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "*fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari*";
- nell'ambito del procedimento innanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria: dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.
- in riferimento ai procedimenti disciplinari, si sottolinea che il D.Lgs n. 24/2023 specifica che 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. Nel caso in cui la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In questi casi - ovvero quando viene rivelata l'identità del segnalante - si prevede l'obbligo di comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, in linea con quanto richiesto dall'art. 16 della direttiva europea.

Va evidenziato che la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 ("Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 33 di 42
--	---	-------------------------------------

ai documenti amministrativi”: aggiornata, da ultimo, dal D.L. 14 aprile 2023, n. 39, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 giugno 2023, n. 68) , nonché all’accesso generalizzato di cui agli artt. 5 e seguenti del D.Lgs n. 33/2013 (“*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*)”.

7.2 Misure di protezione in favore di colui che effettua la segnalazione, la denuncia, la divulgazione pubblica (artt. 3 - 16 - 17 – 18 - 19 D.Lgs 24/2023) e di terzi (art. 3 comma 5 D.Lgs 24/2023).


Acquedotto Poiana S.p.A. fa espresso ed incondizionato divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti od indiretti, nei confronti di colui che effettua la segnalazione, la denuncia, la divulgazione pubblica per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e la violazione di tale divieto è sanzionata ai sensi del *Sistema Disciplinare*, parte integrante del *Modello* adottato dalla Società (art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs n. 231/2001).

Fermo un tanto, gli artt. 16 e 17 del D.Lgs n. 24/2023 prevedono strumenti di tutela in favore dei dipendenti e collaboratori (ed in genere dei soggetti di cui all’art. 3 del *Decreto*) che segnalino “*informazioni*” (come definite dall’art. 2 comma 1 lett. a) del *Decreto*), nonché – ai sensi dell’art. 3 comma 5 del *Decreto* stesso, cui si rimanda per il dettaglio - in favore dei “*facilitatori*” (la cui definizione è contenuta nell’art. 2 comma 1 lett. h) del *Decreto*), dei colleghi, dei parenti fino al quarto grado e degli enti di proprietà del segnalante (vedasi per il dettaglio l’art. 3, comma 5, del *Decreto*).

In particolare, il “*divieto di ritorsione*” (la definizione di “*ritorsione*” è contenuta nell’art. 2, comma 1 lett. m), del *Decreto*) è previsto dall’art. 17 del *Decreto* (che al comma 4 individua alcune ipotesi di “*ritorsioni*”²⁶): sul punto vedasi anche il Regolamento emanato dall’ANAC con Deliberazione n. 301 del 12.07.2023.

²⁶ Art. 17. Divieto di ritorsione

1. Gli enti o le persone di cui all’articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.
2. Nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all’articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
3. In caso di domanda risarcitoria presentata all’autorità giudiziaria dalle persone di cui all’articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.
4. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all’articolo 2, comma 1, lettera m), costituiscono ritorsioni:
 - a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 34 di 42
--	---	-------------------------------------

Il comma 3 dell'art. 19 del D.Lgs n. 24/2023 stabilisce la nullità degli atti assunti in violazione dell'art. 17 del *Decreto*, fra cui il licenziamento eventualmente comminato per tali ragioni, così come il mutamento di mansioni o il demansionamento nei confronti della “*persona segnalante*” (e dei soggetti di cui all'art. 3, commi 2 e 3, del *Decreto*).


È prevista la facoltà di comunicare all'ANAC le “*ritorsioni*” subite al fine di ottenere protezione (art. 19 del *Decreto* e si noti che della ritorsione l'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro) e comunque di rivolgersi all'ANAC per le misure di sostegno previste dall'art. 18 del D.Lgs n. 24/2023.

Ciò detto, Acquedotto Poiana S.p.A. ribadisce che nei confronti del dipendente/socio/collaboratore (a qualsiasi titolo) che effettua una segnalazione o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica - ai sensi del D.Lgs n. 24/2023, del D.Lgs n. 231/01 e/o della presente *Policy* - non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta od indiretta, avente o meno effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente od indirettamente alla segnalazione/denuncia/divulgazione stessa.

Agli effetti della presente *Policy* per misure discriminatorie si intendono (in particolare ed a titolo esemplificativo) le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di “*ritorsione*” (nella accezione di cui all'art. 2, comma 1 lett. m), del *Decreto*) o che comunque determini condizioni di lavoro deteriori.

La persona che ritiene di aver subito una discriminazione o una ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o una divulgazione pubblica ai sensi del D.Lgs n. 24/2023, del D.Lgs n. 231/01 e della presente *Policy* - salva la facoltà di rivolgersi

-
- 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;*
 - l) *il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;*
 - m) *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;*
 - n) *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;*
 - o) *la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;*
 - p) *l'annullamento di una licenza o di un permesso;*
 - q) *la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.*

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 35 di 42
--	---	-------------------------------------

all'ANAC ex art. 19 del D.Lgs n. 24/2023 - né dà notizia circostanziata all'OdV e quest'ultimo, all'esito di sommaria istruttoria preliminare, comunica l'ipotesi di discriminazione/ritorsione al responsabile della funzione disciplinare di Acquedotto Poiana S.p.A.e/o all'Organo di Controllo per le conseguenti determinazioni.

Analogamente l'OdV procederà in ipotesi di violazione degli obblighi di protezione della “*persona segnalante*” previsti dalla Società e dal capo III del D.Lgs n. 24/2023 (ed in particolare della riservatezza circa l'identità del segnalante stesso).²⁷

8 Responsabilità della persona segnalante.

La presente *Policy* – fermo, in particolare, quanto previsto dagli artt. 16-17-19-20 del D.Lgs n. 24/2023 - lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare della “*persona segnalante*” nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, ovvero comunque rilevante 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 dell'istituto, quali le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il soggetto denunciato/segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto (art. 6, comma 2 bis, del *Decreto*).

9 Procedura di trasmissione, ricezione, gestione e conservazione delle segnalazioni interne (artt. 4 – 5 – 14 D.Lgs 24/2023).

Le segnalazioni interne di “*violazioni*” ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. a), nn. 2) – 3) – 4) – 5) – 6), del D.Lgs n. 24/2023 e di “*informazioni sulle violazioni*” ai sensi della lett. b) del citato comma 1, verranno effettuate utilizzando i canali riservati e secondo le modalità meglio specificate nel superiore paragrafo **5.3**.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A. dovrà essere trasmessa a quest'ultimo, *entro **sette giorni dalla data del suo ricevimento***, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.


Dei dati identificativi del segnalante (come degli altri soggetti interessati e/o coinvolti dalla segnalazione e della inerente documentazione) è garantita la custodia in modalità crittografata o, comunque, in modalità che garantisca la riservatezza.

Fase 1 – Iter della segnalazione.

Al ricevimento di una segnalazione ai sensi della presente *Policy*, indipendentemente dal canale utilizzato, il RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A. provvederà con tempestività:

(i) a compilare il “*Registro delle segnalazioni*”, in cui vengono riportati:

²⁷ Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Maggiori informazioni sono disponibili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> .

 <p>ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.</p>	<p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</p> <p>POLICY WHISTLEBLOWING</p>	<p>PARTE SPECIALE</p> <hr/> <p>Pag. 36 di 42</p>
---	--	--

1. il numero progressivo della segnalazione che ne consente la identificazione univoca;
2. la data di ricezione della segnalazione;
3. il canale di ricezione utilizzato dal segnalante;
4. la classificazione della segnalazione (ammissibile/non ammissibile – fondata/non fondata);
5. risultanze emerse e conclusioni.

(ii) a rilasciare alla “*persona segnalante*” (così come definita dall’art. 2, comma 1 lett. g), del D.Lgs n. 24/2023) avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione;

(iii) a mantenere le necessarie interlocuzioni con la “*persona segnalante*”, richiedendo se del caso alla medesima integrazioni (anche ai sensi dell’art. 12, comma 9, del D.Lgs n. 24/2023);


(iv) a dare corretto “*seguito*” alle segnalazioni ricevute (per “*seguito*” si intende l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate);

(v) a fornire “*riscontro*” alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza dello stesso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni per la presentazione della segnalazione (per “*riscontro*” si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione).

Fermo quanto previsto dall’art. 5, comma 1 lett. a)-b)-c)-d), del *Decreto*, come già accennato, il RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A. - in presenza di segnalazione che non debba costituire oggetto di un provvedimento di archiviazione – richiede, ove necessario od utile, chiarimenti alla “*persona segnalante*” e/o alla “*persona coinvolta*” (ex art. 12, comma 8, D.Lgs n. 24/2023) e/o a eventuali altri soggetti, con l’adozione delle necessarie cautele, e svolge l’attività necessaria²⁸ provvedendo alla definizione dell’istruttoria nel termine di giorni 60 da quando riceve la segnalazione, termine prorogabile ad insindacabile giudizio di esso RPCT e purché ricorrano giustificate ragioni da esplicitare in sede di chiusura dell’esame della segnalazione.

Il RPCT, nell’esercizio delle proprie funzioni in materia di whistleblowing, NON dispone di poteri coercitivi. Laddove la “*persona segnalante*” e gli altri soggetti eventualmente coinvolti non intendano partecipare ovvero collaborare alle attività istruttorie, il RPCT potrà avvalersi dei rimedi previsti dal Sistema Disciplinare di Acquedotto Poiana S.p.A.(cioè, della informativa alla funzione preposta) e, se del caso, comunicare tale circostanza – viepiù laddove la segnalazione del *whistleblower* risultasse

²⁸ Verifiche e indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio per verificare la fondatezza dei fatti segnalati e raccogliere adeguata evidenza: nell’ambito dell’attività istruttoria, l’RPCT potrà avvalersi del supporto di strutture e/o funzioni aziendali interne adeguatamente qualificate e/o attraverso il ricorso a consulenti esterni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell’attività di istruttoria diventano anch’essi destinatari della presente procedura e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 37 di 42
--	---	-------------------------------------

meritevole di avere successivo corso presso l’Autorità Giudiziaria – all’OdV e ai competenti Organi sociali.


Fase 2 – Conservazione della segnalazione (art. 14 D.Lgs 24/2023)

Il RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A.cura la conservazione di ogni “*segnalazione*” ricevuta ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 14 del *Decreto* e ciò anche su supporto informatico per un termine di anni 5 a decorrere dalla data di definizione della segnalazione: un tanto nel rispetto delle previsioni dell’art. 12 del *Decreto* ed al fine, in particolare, di evitare ogni abusiva od illecita utilizzazione, diffusione, comunicazione o dispersione delle segnalazioni e del contenuto delle stesse, nonché nel rispetto delle garanzie di legge in materia di trattamento dei dati personali e delle previsioni del Regolamento UE 2016/679 (ed ulteriori norme nazionali e comunitarie in materia, fra cui l’art. 13 del *Decreto*): un tanto sia con riferimento alla “*persona segnalante*” (art. 2 comma 1 lett. g) del *Decreto*), che alla “*persona coinvolta*” (art. 2 comma 1 lett. l) del *Decreto*), che al “*facilitatore*” (art. 2, comma 1 lett. h), del *Decreto*), che alle “*persone menzionate nella segnalazione*” (ex art. 12, comma 7, del *Decreto*).

10 Attività dell’Organismo di Vigilanza.

Fermo quanto stabilito dallo Statuto dell’Organismo di Vigilanza di Acquedotto Poiana S.p.A., è compito proprio dell’OdV con riferimento al *Modello* adottato dalla Società, alla presente Policy, al D.Lgs n. 231/01 ed al D.Lgs n. 24/2023:

- a) supportare Acquedotto Poiana S.p.A.nella predisposizione del presente Protocollo o Policy;
- b) vigilare sull’attività di modifica/aggiornamento del *Modello* con riferimento alla presente Policy;
- c) verificare l’idoneità e la adeguatezza della presente Policy;
- d) verificare il rispetto della presente Policy da parte dei destinatari;
- e) in esito al processo di analisi e valutazione della “*segnalazione interna*” di “*informazioni sulle violazioni*” posti in essere dal RPCT, ove rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001 e/o del Modello 231, proporre i conseguenti atti e provvedimenti alle funzioni od organi competenti della Società;
- f) trasmettere, nel rispetto della presente Policy, al Collegio Sindacale e/o all’Organo Amministrativo e/o alla Assemblea di Acquedotto Poiana S.p.A.la segnalazione allorchè il RPCT , il Collegio Sindacale o i componenti dell’Organo Amministrativo: (i) versino in conflitto di interessi rispetto alla segnalazione; (ii) coincidano con il soggetto segnalato o il soggetto segnalante; (iii) siano comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione; tale compito incombe sul RPCT allorchè sia (anche o solo) l’OdV a versare nelle condizioni di cui ai citati punti (i) – (ii) – (iii);
- g) vigilare sul rispetto del “*divieto di ritorsione*” di cui all’art. 2 comma 1 lett. m), all’art. 17 e all’art. 3, comma 5, del D.Lgs n. 24/2023, proponendo alle funzioni od organi competenti della Società i provvedimenti conseguenti;
- h) vigilare, per quanto di competenza, sulla commissione degli illeciti previsti al comma 1 – lettere a), b), c) - dell’art. 21 del D.Lgs 24/2023 proponendo alle funzioni od organi competenti della Società l’irrogazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare parte integrante del *Modello* adottato dalla Società ove vengano accertati tali illeciti (art. 21 comma 2 del D.Lgs n. 24/2023);
- i) vigilare sulla applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare parte integrante del *Modello* adottato dalla Società ove venga accertata la fondatezza delle segnalazioni (interne ed

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 38 di 42
--	---	-------------------------------------

esterne), della divulgazione pubblica, della denuncia alla Autorità giudiziaria o contabile, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 24/2023;

- j) vigilare – per quanto di competenza – sul corretto utilizzo dei canali informativi interni da parte delle “*persone segnalanti*”;
- k) sovrintendere alla formazione dei dipendenti/soci/amministratori di Acquedotto Poiana S.p.A.sul tema del *Whistleblowing* e sulla presente Policy;
- l) eseguire quanto sopra sulla base delle istruzioni ricevute da Acquedotto Poiana S.p.A. quale “*Responsabile del trattamento*” ai sensi degli articoli 4.8 e 28 del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs n. 24/2023.

11 Garanzie in ordine alla conformità a legge del trattamento dei dati – privacy (art. 12 - 13 - 14 D.Lgs 24/2023).

Il trattamento dei dati personali correlato all’implementazione e al funzionamento della procedura in materia di *Whistleblowing* trova la propria legittimazione in un obbligo di legge (discendente dalle disposizioni del D.Lgs n. 24/2023) e nel perseguimento di un interesse meritevole di tutela del titolare del trattamento (art. 6 del Reg. UE 2016/679: di seguito anche “*Regolamento*”). In questo ambito, i trattamenti di dati personali effettuati dai soggetti obbligati possono essere considerati necessari per adempiere a un obbligo legale al quale è soggetto il Titolare del trattamento (art. 6, § 1, lett. c) del *Regolamento*), e, con riguardo a categorie particolari di dati (art. 9, § 2, lett. b) del *Regolamento*) o a dati relativi a condanne penali e reati, possono, altresì, essere considerati necessari per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico contemplato dall’Ordinamento (art. 6, § 1, lett. e) e art. 9, § 2, lett. g) e 10 del *Regolamento*).


Acquedotto Poiana S.p.A.ha provveduto a definire la presente Policy nel rispetto delle previsioni degli artt. 13 e 14 del D.Lgs n. 24/2023.

Ai sensi dell’art. 13 comma 4 del D.Lgs n. 24/2023, titolare del trattamento degli stessi è la Società, mentre il RPCT è soggetto autorizzato, in quanto tale funzione è svolta da una figura interna (ex art. 29 del Regolamento UE 2016/679) e responsabile della conservazione e dell’integrità del dato e custode dell’identità del segnalante.

Il soggetto terzo che gestisce la piattaforma informatica di cui al superiore paragrafo 5.3 è stato incaricato, da parte del Titolare, quale Responsabile (esterno) del trattamento, ai sensi dell’articolo 28 del Regolamento (UE) 2016/679.

Anche eventuali altri soggetti interni coinvolti nell’istruttoria della segnalazione, poiché nella documentazione trasmessa potrebbero essere presenti dati personali di altri interessati, sono comunque da intendersi “autorizzati” al riguardo (artt. 4, par.1, n. 10, 29, 32 e par. 4 del Regolamento); ai medesimi vengono inviate, al momento del loro coinvolgimento, apposite istruzioni operative cui conformarsi.

In conformità alla normativa di riferimento, Acquedotto Poiana S.p.A.predisporre e mantiene aggiornate, sentito il Responsabile della Protezione dei Dati, idonee misure tecniche e organizzative anche con riguardo ai profili di sicurezza, da richiamarsi nel Registro dei trattamenti. Si è inoltre provveduto ad effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione, una valutazione di impatto sulla protezione dei dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 39 di 42
--	---	-------------------------------------

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 2, D.Lgs n. 24/2023, i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Per quanto riguarda la conservazione dei dati, si precisa che le segnalazioni vengono conservate nell'apposita piattaforma, la quale costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo associato in maniera stabile alla segnalazione stessa; i documenti relativi agli atti istruttori vengono invece acquisiti al protocollo riservato dell'Ente.

La conservazione dei dati avverrà in forma anonima: l'associazione di una segnalazione all'identità della "persona segnalante", nonché della "persona coinvolta", potrà essere effettuata esclusivamente dal RPCT di Acquedotto Poiana S.p.A... le segnalazioni vengono conservate nell'apposita piattaforma, la quale costituisce un registro speciale di protocollazione e consente l'identificazione di ogni segnalazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo associato in maniera stabile alla segnalazione stessa; i documenti relativi agli atti istruttori vengono invece acquisiti al protocollo riservato di Poiana.

In ogni momento colui che ha effettuato la "segnalazione" interna potrà prendere conoscenza dell'iter della relativa procedura e degli esiti della "segnalazione" stessa nel rispetto delle previsioni del D.Lgs n. 24/2023 (ed in particolare dell'art. 12).

Vi è **obbligo** di proteggere l'identità della "persona segnalante" (così come definita dall'art. 2, comma 1 lett. g), del *Decreto*), della "persona coinvolta" (così come definita dall'art. 2, comma 1 lett. l), del *Decreto*), delle "persone menzionate nella segnalazione" (ex art. 12, comma 7, del *Decreto*), del "facilitatore" (art. 2, comma 1 lett. h), del *Decreto*), nel rispetto delle previsioni degli artt. 12 e 13 del *Decreto* medesimo.


I dati relativi alle segnalazioni interne verranno conservati per il periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, fermo quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs n. 24/2023.

Restano ferme le responsabilità disciplinari previste per violazione degli appositi doveri di comportamento e per violazione delle norme sulla tutela dei dati personali, previste dal Codice Etico e dal Sistema Disciplinare di Acquedotto Poiana S.p.A...

12 Segnalazione esterna (art. 6 - 7 - 8 -10 D.Lgs 24/2023).

Le segnalazioni esterne sono compiutamente disciplinate dalle *Linee Guida ANAC* reperibili sul sito internet www.anticorruzione.it e alle quali si rinvia per ogni ulteriore dettaglio.

La "persona segnalante" può, altresì, effettuare una segnalazione esterna (ai sensi degli artt. 6-7 del D.Lgs n. 24/2023 e nel rispetto delle informazioni e delle Linee Guida dell'ANAC di cui agli artt. 9 e

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 40 di 42
--	---	-------------------------------------

10 del D.Lgs. medesimo)²⁹ ***“se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni***:

(i) non è prevista, nell’ambito del suo contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero anche se obbligatorio, non è attivo o non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs 24/2023;

(ii) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito (si fa riferimento ai casi in cui il canale interno sia stato utilizzato ma non abbia funzionato correttamente, la segnalazione non sia stata trattata entro un termine ragionevole oppure non siano state intraprese azioni per affrontare la violazione, oppure ancora il gestore della segnalazione – e quindi il RPCT – versi in conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, ovvero coincida con il segnalato od il segnalante, ovvero ancora sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione)³⁰;

(iii) la persona segnalante 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 (ciò può verificarsi, ad esempio, quando il responsabile ultimo del contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l’efficacia delle indagini svolte dalle Autorità competenti potrebbe essere vanificata o altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che l’ANAC sia più indicata ad affrontare la specifica violazione);

(iv) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (si pensi, ad esempio, ad una situazione di emergenza o al rischio di danno irreversibile, anche all’incolumità fisica di una o più persone, che richiedono che la violazione sia svelata prontamente e abbia ampia risonanza per impedirne gli effetti);


²⁹ **Art. 7. Canali di segnalazione esterna.**

1. L’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

2. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

3. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall’ANAC è trasmessa a quest’ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

³⁰ In tal senso le Linee Guida dell’ANAC adottate con Delibera n. 311/2023.

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 41 di 42
--	---	-------------------------------------

L'ANAC svolgerà, poi, le attività previste dall'art. 8 del *Decreto*, nel rispetto delle condizioni previste dal *Decreto* stesso³¹: sul punto vedasi anche il Regolamento emanato dall'ANAC con Deliberazione n. 301 del 12.07.2023.

13 Divulgazione pubblica (art. 15 D.Lgs 24/2023).

E' prevista una ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, compresi i social network e i nuovi canali di comunicazione (tra cui, ad esempio, Facebook, Twitter, YouTube, Instagram), che costituiscono strumenti rapidi e interattivi di trasmissione e veicolazione di informazioni e scambi tra reti di persone ed organizzazioni.

La “*persona segnalante*” che effettua una “*divulgazione pubblica*” (la cui definizione è contenuta nella lettera f) del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs n. 24/2023)³² beneficia della protezione prevista dal Decreto **se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:**

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 del D.Lgs n. 24/2023 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 del Decreto medesimo in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona 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.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.


14 Denuncia.

Al segnalante è riconosciuta, altresì, la possibilità di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per presentare denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove egli abbia effettuato una segnalazione attraverso in canali di segnalazione interna o di

³¹ sul punto vedasi anche il Regolamento emanato dall'ANAC con Deliberazione n. 301 del 12.07.2023

³² La Direttiva UE n. 1937/2019 include, tra i canali attraverso cui effettuare una divulgazione pubblica, anche la comunicazione ai rappresentanti eletti, alle organizzazioni delle società civile, ai sindacati o alle organizzazioni imprenditoriali e professionali (“*considerando n. 45*” della Direttiva).

 ACQUEDOTTO POIANA S.P.A.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO POLICY WHISTLEBLOWING	PARTE SPECIALE Pag. 42 di 42
--	---	-------------------------------------

segnalazione esterna, **egli è tenuto comunque** – ai sensi degli artt. 331 del codice di procedura penale e 361 e 362 del codice penale – **all’obbligo di denunciare, alla competente Autorità giudiziaria o contabile, i fatti penalmente rilevanti (ove procedibili d’ufficio) e le ipotesi di danno erariale**: in ipotesi di conseguente discriminazione o ritorsione egli potrà beneficiare delle tutele previste dal D.Lgs n. 24/2023.

15 Rinunce e transazioni (art. 22 D.Lgs 24/2023).

Acquedotto Poiana S.p.A. sottolinea che l’art. 22 del D.Lgs n. 24/2023 stabilisce che “le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste nel D.Lgs. stesso non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all’articolo 2113, quarto comma, del codice civile”: e quindi salvo il caso di accordi conclusi in sede giudiziale (art. 185 codice di procedura civile) dinnanzi alla Commissione di Conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro (art. 410 c.p.c.), innanzi alle sedi di certificazione (art. 31 comma 13 Legge 182/2010), innanzi alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (art. 412 ter c.p.c.), presso i collegi di conciliazione e arbitrato irrituale (art. 412 quater c.p.c.).

16 Attività di formazione e sensibilizzazione.

Il PTPCT (nella parte dedicata a “rischi corruttivi e trasparenza” ed alla “formazione del personale”) e l’OdV prevedono e pianificano apposite iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell’istituto relativo alla tutela del dipendente che segnala illeciti ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 nonché in tema di addestramento relativamente alle procedure predisposte.

17 Ulteriori informazioni.

Il RPCT potrà sempre utilizzare il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche dell’amministrazione e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell’ambito in cui è emerso il fatto segnalato, in sede di proposta di aggiornamento della sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PTPCT.

Il RPCT rende conto, con modalità stabilite nella sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PTPCT, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all’articolo 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell’identità del segnalante e degli altri soggetti.

La presente procedura entra in vigore alla data di esecutività della delibera del Consiglio di Amministrazione di Acquedotto Poiana S.p.A. che la approva e si applica alle segnalazioni pervenute successivamente a tale data o la cui istruttoria non sia ancora conclusa.

Nella finalità di dare il massimo livello di informazione circa le misure adottate, la presente procedura viene pubblicata sul Sito Ufficiale e, nella rete Intranet di Acquedotto Poiana S.p.A. e trasmessa a tutti i Dirigenti dell’Ente che sono incaricati di favorirne la massima diffusione presso i Settori da loro diretti.

Per quanto non disciplinato dal presente documento, si fa rinvio alle norme di legge e alle Linee Guida approvate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.