



Aia Servizi srl
Zona Industriale I Fase
97100 – Ragusa
P.IVA e C.F. 01135340881
Tel. 0932-390036
Mobile 370-1252572
E-mail info@aiaservizi.it
Website www.aiaservizi.it

**REGOLAMENTO DEI SISTEMI INTERNI DI
SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI – WHISTLEBLOWING**

Ai sensi del D.lgs. 24/2023

INDICE

<u>1.PREMESSA</u>	<u>3</u>
<u>2.RIFERIMENTI NORMATIVI</u>	<u>4</u>
<u>3.SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</u>	<u>4</u>
<u>4.DESTINATARI</u>	<u>5</u>
<u>5.RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI</u>	<u>6</u>
<u>6.IL PORTALE</u>	<u>7</u>
<u>7.MODALITA' DI TRASMISSIONE E ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI</u>	<u>7</u>
<u>8.MISURE DI PROTEZIONE</u>	<u>10</u>
<u>9.REPORT PERIODICO</u>	<u>11</u>
<u>10.PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI</u>	<u>12</u>
<u>11.CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA</u>	<u>13</u>
<u>12.APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO</u>	<u>13</u>

1. PREMESSA

Il whistleblowing è un istituto di ispirazione anglosassone che nasce come strumento di prevenzione e di correzione delle degenerazioni e dei malfunzionamenti del sistema interno all'azienda e trova la propria forma di realizzazione attraverso il comportamento positivo di un soggetto (persona fisica) che, nel proprio contesto lavorativo, rilevi una possibile frode, un pericolo o un altro rischio rilevante che possa danneggiare clienti, dipendenti, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa, e per questo decida di segnalarla agli organi preposti. L'attività del segnalante non deve essere considerata in senso negativo e non deve essere assolutamente assimilata ad una delazione ma, al contrario, la segnalazione deve essere attivamente orientata ad eliminare ogni forma di comportamento non conforme, nonché di ogni possibile fattore di corruzione.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni illeciti, all'interno di enti pubblici o privati, in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia, il n. 24 del 2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023.

Tale decreto legislativo, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la precedente disciplina nazionale in materia di whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Tale quadro regolatore mira a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli enti in funzione della prevenzione dei reati.

La nuova norma interviene modificando l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, in particolare: ampliando i soggetti segnalanti; estendendo il perimetro delle violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione; disciplinando maggiormente il procedimento delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei

soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantirne una gestione tempestiva ed efficiente; introducendo un canale di segnalazione esterno affidato all'ANAC, anche per il settore privato; introducendo la possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni al ricorrere di determinate condizioni (qualora il segnalante abbia prima segnalato internamente ed esternamente o direttamente esternamente, ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi, oppure abbia fondati motivi di ritenere che possa esservi un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse); rafforzando il ruolo e i poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina in materia; ampliando la platea dei soggetti tutelati, includendo anche i c.d. facilitatori (coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione).

Aia Servizi srl (di seguito anche Aia Servizi o la Società) ha adottato il presente regolamento al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari strumenti per effettuare le segnalazioni idonei a garantire, con modalità informatiche e non, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179
- Direttiva (UE) 2019/1937
- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24
- Linee guida ANAC

3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento è volto a stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti che possano costituire illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee.

Il presente documento è volto a garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti ed i collaboratori in terni ed esterni possano serenamente segnalare le violazioni poste in essere all'interno della Società.

La segnalazione deve riguardare:

- violazioni, ossia "comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in illeciti amministrativi, civili e penali" (art. 2, comma 1, lettera a);
- informazioni sulle violazioni, ossia "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 [...], nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni" (art. 2, comma 1, lettera b).

Le disposizioni previste dal D.lgs n. 24/2023 non si applicano (art. 1, comma 2):

"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."

Il presente Regolamento si applica ad Aia Servizi.

4. DESTINATARI

I destinatari del presente Regolamento sono:

- I componenti dell'organo amministrativo di Aia Servizi;
- I titolari di cariche a qualunque titolo presso Aia Servizi;
- I soci di Aia Servizi;
- Tutti i dipendenti, i lavoratori autonomi ed i collaboratori interni di Aia Servizi;
- I liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore di Aia Servizi;
- I lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore di Aia Servizi;
- I volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Aia Servizi.

Ai sensi delle modifiche introdotte dal D.lgs. 24 del 2023, è stabilito che la tutela del segnalante si applica anche se il rapporto giuridico non è iniziato, durante il periodo di prova e dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

5. RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI

La verifica sulla fondatezza delle segnalazioni e le decisioni in merito alla gestione delle stesse sono affidate al Responsabile delle segnalazioni della Società, incarico ricoperto dall'impiegato dell'ufficio Amministrazione e Risorse umane della Società.

Nello svolgimento di tale attività, il Responsabile delle segnalazioni, nel caso in cui lo ritenga opportuno, può condividere l'oggetto della segnalazione ed essere supportato operativamente dalle funzioni aziendali ritenute più opportune, purché non coinvolte nella segnalazione, nonché dai professionisti e consulenti esterni all'azienda, mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo diversa indicazione del segnalante stesso.

Pertanto, il Responsabile della segnalazione:

- Esegue tutte le attività istruttorie, in particolare, verifica preliminarmente l'esistenza dei presupposti della segnalazione, reindirizzandola ad altro ufficio se non di pertinenza;
- Valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l'eventuale archiviazione;
- Garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante;

- Predisporre la reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute.

Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga la persona del Responsabile delle segnalazioni, il segnalante può trasmettere la segnalazione al sostituto del Responsabile delle segnalazioni, che procederà in autonomia nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari.

6. IL PORTALE

Aia Servizi mette a disposizione una piattaforma on-line a libero accesso da parte dei soggetti segnalanti, appositamente dedicata per le segnalazioni (Portale Whistleblowing), raggiungibile tramite link sul sito web istituzionale di Aia Servizi.

L'accesso al Portale Whistleblowing è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda mantenere riservata la sua identità: ciò significa che i sistemi informatici di Aia Servizi non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP).

Per ciascuna segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, in modo del tutto riservato. Parimenti, nel caso in cui una segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, il Responsabile delle segnalazioni, avvalendosi del Portale e della sua strumentazione, avrà facoltà di richiedere al segnalante, sempre e solo mediante tale codice ed all'interno della piattaforma, ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

7. MODALITA' DI TRASMISSIONE E ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI

Con riferimento al canale di segnalazione, questo è idoneo ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

I destinatari inviano le segnalazioni, secondo le modalità di seguito esposte, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o in forma orale (con richiesta di incontro con il Responsabile delle Segnalazioni), tramite l'utilizzo della Piattaforma on-line messa a disposizione da Aia Servizi e che prevede un percorso guidato per il Segnalante.

Tutte le segnalazioni ricevute sono comunicate al Responsabile delle segnalazioni che procede ad una verifica preliminare al fine di verificare che la segnalazione rientri nel campo di applicazione del presente Regolamento e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

In tale fase, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni aziendali e di consulenti esterni al fine di valutare la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

In qualunque caso, al termine della segnalazione, il segnalante riceve un codice identificativo che consente di verificare sulla Piattaforma lo status di avanzamento della sua segnalazione e costituisce avviso di avvenuto ricevimento della segnalazione sulla Piattaforma online.

Il segnalante potrà anche essere contattato, secondo le modalità esposte (attraverso la messagistica interna alla piattaforma) in precedenza, dal Responsabile delle segnalazioni per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

Il responsabile delle segnalazioni:

- può rigettare la segnalazione perché non ritenuta pertinente;
- può richiedere ulteriori informazioni aggiuntive prima di decidere se prendere in carico o meno la segnalazione;
- può avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo le funzioni aziendali o i consulenti esterni interessati dalla segnalazione;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato;
- provvede, all'interno del tool, alla stesura di una sintesi dell'oggetto della segnalazione, utilizzata per la popolazione della reportistica.

Qualora il Responsabile delle segnalazioni ritenga valida la segnalazione provvederà quindi ad informare la Direzione aziendale.

Al termine dell'indagine, il Responsabile delle segnalazioni comunica l'esito delle indagini svolte alla Direzione aziendale. Il segnalante, che tramite l'inserimento del codice identificativo, a lui fornito, sulla Piattaforma online può monitorare l'iter della propria segnalazione, deve ricevere riscontro circa il seguito che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso del suo ricevimento.

Periodicamente, il Responsabile delle segnalazioni predispone una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola con la Direzione Aziendale.

Tale relazione deve, quindi:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verificano in futuro.

Qualora la Direzione aziendale rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla condivisione, in base agli esiti, con le Funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società. Diversamente, qualora a conclusione delle analisi la Direzione aziendale dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dal Responsabile delle segnalazioni.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione; eventuali misure disciplinari saranno intraprese nel rispetto del CCNL di riferimento.

In aggiunta, in ottemperanza alla disciplina Whistleblowing, a garanzia del rispetto degli obblighi in materia, sono previste una serie di sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC può applicare ai soggetti privati in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto.

Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una violazione non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato una propria o altrui violazione, ai sensi del presente Regolamento.

Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

Il Responsabile delle segnalazioni, su indicazione della Direzione aziendale, può prevedere l'esecuzione di interventi di approfondimento per verificare l'effettiva risoluzione delle criticità o lo stato di avanzamento del relativo piano di azione, richiedendo informazioni ai Responsabili individuati.

8. MISURE DI PROTEZIONE

Il segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la segnalazione e, per esempio, il dipendente ha il diritto di chiedere il trasferimento in altro ufficio. La Società garantisce, laddove ragionevolmente possibile, il soddisfacimento di dette richieste.

Aia Servizi garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, fatta salva la possibilità per il segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o per Aia Servizi, nei casi previsti dall'art. 12 del D.lgs. 24/2023, di chiedere al segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una violazione del presente Regolamento.

Inoltre, è necessario che:

- il segnalante in buona fede sia sempre tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- non siano fornite al segnalato indicazioni sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- la gestione delle segnalazioni sia tenuta separata dalla gestione degli altri dati personali. Le informazioni raccolte e trattate nell'ambito della gestione delle segnalazioni devono essere trasmesse, per quanto necessario, esclusivamente ai soggetti incaricati del trattamento e competenti ad avviare il procedimento di verifica o ad adottare le misure necessarie in funzione delle risultanze. In ogni caso i destinatari delle informazioni devono garantire che queste ultime siano sempre gestite in regime di riservatezza e che siano applicate le dovute misure di sicurezza.

Le medesime misure di protezione 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.

Al segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della segnalazione.

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o ricevere notifica di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le misure di protezione non sono garantite 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, e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, salvo i casi di limitazione della responsabilità di cui all'articolo 20 del D.lgs n. 24/2023.

9. REPORT PERIODICO

Il Responsabile delle segnalazioni predispone almeno semestralmente una relazione riepilogativa delle segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso e la trasmette alla Direzione aziendale.

Se ritenuto opportuno in relazione all'oggetto e/o alla gravità della segnalazione ricevuta, la Direzione aziendale potrà richiedere che il Responsabile delle segnalazioni riferisca immediatamente. In tal caso, la Direzione Aziendale può eventualmente fornire raccomandazioni, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari.

10. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati – anche nel contesto del Portale – nel rispetto del GDPR e del decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii., nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il soggetto che gestisce le segnalazioni ha l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l'identità del Segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle segnalazioni è archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno della Società sulla classificazione e trattamento delle informazioni. Tale documentazione deve essere archiviata presso il Responsabile delle segnalazioni e deve essere accessibile solo al personale autorizzato.

Tale documentazione include almeno il nome del segnalante (se a segnalazione non sia avvenuta in forma anonima), i dettagli del segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile delle segnalazioni cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni ed assicura, valendosi della Piattaforma e della sua strumentazione informatica, l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo

necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

11. CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

È possibile effettuare una segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- è stata già effettuata una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; - la persona 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;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

12. APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO

Aia Servizi approva con delibera dell'organo amministrativo il presente Regolamento. Questo è soggetta a revisione qualora le normative siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali. In caso di modifiche ed interventi di natura sostanziale, è previsto che il Regolamento sia soggetto ad ulteriore approvazione dell'organo amministrativo; in caso, invero, di modifiche di natura meramente formale (ad es. aggiornamenti organizzativi o afferenti al Portale Whistleblowing), il Responsabile delle segnalazioni cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione del Regolamento e si impegna affinché questo venga correttamente diffuso e applicato.

Ragusa, 14.12.2023