

PROCEDURA

SEGNALAZIONI DI ILLECITI *WHISTLEBLOWING*

AGGIORNAMENTO AI SENSI DEL D. LGS. 24/2023



Alto Vicentino Ambiente Srl

**Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 21 dicembre 2023**

INDICE

INQUADRAMENTO NORMATIVO

Art. 1 – Scopo e finalità della procedura	pag. 3
Art. 2 – Soggetti tutelati	pag. 3
Art. 3 – Oggetto della segnalazione	pag. 4
Art. 4 – Requisiti di Segnalazione e anonimato	pag. 5
Art. 5 – Segnalazioni estranee al <i>whistleblowing</i>	pag. 5
Art. 6 – Ruoli e Responsabilità	pag. 5
Art. 7 – Misure di protezione	pag. 6
Art. 8 – Canali di segnalazione	pag. 7
Art. 9 – Canale di Segnalazione interna	pag. 7
Art. 10 – Gestione del canale di segnalazione interna – Procedimento	pag. 8
Art. 11 – Segnalazione esterna ANAC – Condizioni	pag. 9
Art. 12 – Divulgazioni pubbliche	pag. 9
Art. 13 – Denuncia all’autorità giudiziaria o contabile	pag. 10
Art. 14 – Trattamento dei dati personali	pag. 10
Art. 15 – Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni	pag. 10
Art. 16 – Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti	pag. 10
Art. 17 – Ulteriori disposizioni	pag. 11

INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della direttiva (UE) 2029/1937 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 (il "**Decreto Segnalazioni Whistleblowing**").

Il Decreto Segnalazioni *Whistleblowing* raccoglie l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato garantendo una particolare protezione dei soggetti segnalanti.

Si applicano ad Alto Vicentino Ambiente Srl ("AVA" o la "**Società**"), in quanto società a controllo pubblico, le disposizioni del Decreto Segnalazioni *Whistleblowing* che riguardano i "soggetti del settore pubblico".

L'adozione e l'aggiornamento del presente documento che disciplina la procedura di segnalazione di illeciti *whistleblowing* spetta al Consiglio di Amministrazione previa consultazione delle rappresentanze e/o delle organizzazioni sindacali.

Art. 1 Scopo e finalità della procedura

Scopo del presente documento è quello di disciplinare la procedura di segnalazione delle condotte illecite poste in essere in violazione di norme europee e nazionali e di fornire al *whistleblower* (il segnalante) chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

La Procedura si ispira a due principi portanti dell'istituto del *whistleblowing*:

- a) La tutela del soggetto che segnala violazioni dall'interno dell'ambiente di lavoro nei confronti di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione;
- b) La garanzia di riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

La procedura è parte integrante del Codice Etico e del Modello organizzativo di gestione e controllo (di seguito Modello 231).

Art. 2 Soggetti tutelati

La segnalazione può essere effettuata:

- a) dai dipendenti della società AVA;
- b) dai titolari di un rapporto di collaborazione, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la società;
- c) dai lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società;
- d) dai liberi professionisti e dai consulenti che prestano la propria attività presso la società;
- e) dai volontari e dai tirocinanti che prestano la propria attività presso AVA;
- f) alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

I predetti soggetti beneficiano delle misure di protezione di cui all'art. 7 del presente regolamento.

Nondimeno, le misure di protezione si applicano 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 di lavoro non è ancora iniziato e 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.

Inoltre, fermo quanto previsto nell'articolo 17, co. 2 e co. 3, del d.lgs. 24/2023, le misure di protezione di cui all'art. 6 del presente regolamento, si applicano anche:

- a) ai facilitatori, ossia i soggetti operanti all'interno dell'organizzazione aziendale, che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante legate da stabile legame affettivo o da parentela;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Art. 3 Oggetto della segnalazione

Il D. Lgs. n. 24/2023 indica le violazioni atti od omissioni che possono costituire l'oggetto del *Whistleblowing*, come di seguito riportate:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, ovvero degli atti nazionali di attuazione degli atti dell'Unione europea, 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;
 - sicurezza degli alimenti;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea contro la frode;
 5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, 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;
 6. 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).

Sono considerate rilevanti le segnalazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza anche in modo casuale e che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che ritenga ragionevole che attività illecite possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Di seguito, a titolo meramente esemplificativo, condotte che possono essere oggetto di *Whistleblowing*:

- a) condotte illecite penalmente rilevanti;

- b) false dichiarazioni;
- c) condotte poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (Modello 231), del Codice Etico e di Comportamento e/o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- d) casi di nepotismo;
- e) assunzioni non trasparenti;
- f) ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali;
- g) condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale ad AVA o a terzi, casi di sprechi, casi di irregolarità contabili;
- h) condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di AVA;
- i) condotte suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- j) condotte suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

Art. 4 Requisiti di Segnalazione e anonimato

Nella segnalazione, anche anonima, è necessario che risultino chiare:

- 1) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- 2) la descrizione del fatto;
- 3) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- 4) E' utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Pur considerando che la tutela del *whistleblower* si riferisce a segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili, il Gestore si riserva di prendere in considerazione anche le segnalazioni anonime qualora rispettino i requisiti di segnalazione.

Il segnalante, che inizialmente era anonimo, può beneficiare delle stesse misure di protezione previste dall'art. 7 del presente regolamento se a causa della segnalazione è stato identificato e ha subito delle ritorsioni (art. 16 co. 4 del d. lgs. N. 24/2023).

Art. 5 Segnalazioni estranee al *whistleblowing*

Le disposizioni di cui al d. lgs. 24/2023 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, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro 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 d.lgs. 23 marzo 2023, n. 24 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 citato in precedenza;
- c. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Art. 6 – Ruoli e Responsabilità

Il Gestore si occupa delle Segnalazioni di cui all'art. 5 del presente regolamento ed è stato individuato nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'Organismo di Vigilanza viene costantemente informato dal Gestore delle Segnalazioni e, ove opportuno, collabora all'istruzione e alla definizione del procedimento originato dalla segnalazione. Qualora il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Alcuni esempi di conflitto di interesse possono verificarsi nei seguenti casi:

- 1) Il Gestore sia gerarchicamente o funzionalmente superiore o subordinato al Segnalante e al Segnalato, oppure sia il referente interno per fornitori e consulenti;
- 2) Il Gestore sia il presunto responsabile della violazione;
- 3) Il Gestore abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza del giudizio;
- 4) Il Gestore coincida con il segnalante o sia testimone dei fatti oggetto della segnalazione.

Art. 7 Misure di protezione

Salvo che sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero incorra in responsabilità civile extracontrattuale ex art. 2043 c.c., al segnalante sono riconosciute le seguenti tutele previste dal d. lgs. 24/2023:

a) Divieto di ritorsioni o discriminazioni

Il segnalante non può subire nessuna ritorsione per il solo fatto di aver effettuato la segnalazione.

Costituiscono misure discriminatorie le fattispecie elencate dall'art. 17, co. 4, del d.lgs. 24/2023:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- m. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- n. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli enti e le persone di cui all'articolo 2 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito secondo le modalità indicate sul sito istituzionale dell'Autorità.

b) Tutela della riservatezza

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate - senza il suo espresso consenso - a persone diverse da quelle autorizzate a trattare i dati al fine di ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

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

Qualora la contestazione addebitata al segnalato 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 è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi la Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.

c) Controversie giudiziali e stragiudiziali – inversione onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali che sono stati instaurati dal Segnalante al fine di accertare le ritorsioni conseguenti ad una segnalazione, si presume che gli atti o le omissioni ritorsive oggetto del giudizio siano fondati, salvo prova contraria.

Difatti, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che le condotte adottate sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia.

d) Limitazioni di responsabilità

Nel caso in cui per effettuare una segnalazione si renda necessario rivelare informazioni riservate od offensive della reputazione della Società, è esclusa l'eventuale responsabilità penale, civile e amministrativa del Segnalante e delle persone connesse, purchè le informazioni siano collegate alla segnalazione e strettamente necessarie a rivelare la violazione.

Art. 8 Canali di segnalazione

I segnalanti hanno a disposizione i seguenti canali di segnalazione:

- canale di segnalazione interna;
- canale di segnalazione esterna presso ANAC;
- divulgazioni pubbliche;
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Si evidenzia che la scelta del canale di segnalazione non è discrezionale ma si incentiva l'utilizzo dei canali interni e, solo al ricorrere di determinate condizioni, rende possibile effettuare una segnalazione esterna (art. 6 del d. lgs. 24/2023).

Art. 9 Canale di Segnalazione interna

Le segnalazioni possono essere effettuate mediante i seguenti canali:

- a) in forma scritta tramite la Piattaforma PAWhistleblowing, canale criptato il cui portale è liberamente accessibile dalla Sezione “*Società Trasparente*” del sito della società al seguente *link*: <https://altovicentinoambiente.wbisweb.it/#/>

Il predetto canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante e di chiunque sia menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al Gestore, il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio).

Il segnalante avrà la possibilità di interagire con un sistema di messaggistica asincrona con il Gestore anche per inviare ulteriori informazioni di cui verrà eventualmente a conoscenza ai fini dell'integrazione dei fatti oggetto della segnalazione *Whistleblowing* e potrà essere ricontattato per acquisire elementi utili alla fase istruttoria.

- b) in forma scritta tramite il servizio postale. In tal caso, al fine di garantire la riservatezza del segnalante, la segnalazione dovrà essere contenuta in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia di riconoscimento; la seconda con la

segnalazione. Si vuole in questo modo separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" e indirizzata al "Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Alto Vicentino Ambiente Srl" e contenere, in modo chiaro e leggibile, la dicitura "Riservata Personale – Whistleblowing".

- c) In forma orale tramite appuntamento. La richiesta deve effettuarsi al Gestore mediante trasmissione alla casella dedicata: anticorruzione@altovicentinoambiente.it
Il termine di fissazione dell'incontro diretto con il Gestore è ragionevolmente fissato in n. 10 giorni.
Tale incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato a cura del Gestore mediante verbale che può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.
- d) Oralmente con messaggio vocale registrato da inviare tramite la Piattaforma PAWhistleblowing, inserendo il messaggio vocale nella sezione "allegati" del questionario da compilare al momento della segnalazione.

Art. 10 Gestione del canale di segnalazione interna – Procedimento

La ricezione e gestione delle segnalazioni pervenute sono affidate al Gestore.

La segnalazione presentata a un soggetto incompetente a riceverla è trasmessa da parte di quest'ultimo entro n. 7 giorni dal suo ricevimento al Gestore, con contestuale notizia al segnalante.

Il processo di gestione della segnalazione si articola come segue:

1) Fase 1: Avvio dell'indagine

Appena ricevuta la Segnalazione e comunque entro n. 7 giorni dalla data di ricezione, il Gestore:

- a) Valuta la presenza di conflitti di interesse;
- b) Rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione;
- c) Informa l'OdV dell'avvenuta ricezione della segnalazione;
- d) trasmette l'informativa in merito al trattamento dei dati personali;
- e) valuta la procedibilità e, quindi, se il segnalante sia soggetto legittimato a effettuare la segnalazione e che l'oggetto della segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi una materia esclusa dall'ambito oggettivo di applicazione, la stessa potrà essere trattata come ordinaria e, quindi, gestita secondo le eventuali procedure previste.

2) Fase 2: Valutazione preliminare sull'ammissibilità

Il Gestore, anche in collaborazione con l'OdV, effettua una prima valutazione sulla ammissibilità della segnalazione. All'esito, può decidere di:

- a) Procedere all'archiviazione nei casi seguenti di inammissibilità:
 - a. Mancanza di dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
 - b. Manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
 - c. Esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposta;
 - d. Produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.
- b) Procedere alla valutazione nel merito;
- c) Chiedere ulteriori informazioni/integrazioni/documenti al segnalante.

3) Fase 3: Valutazione del merito

Il Gestore, coadiuvato dall'OdV, procede all'attività di indagine e verifica se la segnalazione è fondata o infondata.

L'OdV può decidere di svolgere ulteriori approfondimenti e valutazioni indipendenti anche mediante l'utilizzo del proprio budget.

4) Fase 4: Conclusione dell'indagine

Nel caso in cui la segnalazione risulta manifestamente infondata, il Gestore, in collaborazione con l'OdV, procedono all'archiviazione.

Se la segnalazione risulta "non manifestamente infondata", il Gestore, in collaborazione con l'OdV, valuta le misure adeguate da adottare.

In particolare, il Gestore e l'OdV possono comunicare l'esito della valutazione della segnalazione al Presidente ovvero al Direttore Generale se si ritiene opportuno procedere all'esperimento di un procedimento disciplinare.

Inoltre, il Gestore e l'OdV possono rivolgersi all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'ANAC ovvero ad altre Autorità pubbliche competenti.

5) Fase 5: Archiviazione e Tracciabilità

Il Gestore tiene traccia di tutte le Segnalazioni ricevute indicando:

- a) Tipologia di segnalazione ricevuta;
- b) Segnalato, segnalante e qualsiasi altro soggetto identificabile dalla segnalazione;
- c) Data di ricezione e valutazione della segnalazione;
- d) Valutazione preliminare effettuata e relativa motivazione;
- e) La documentazione pervenuta.

6) Fase 6: Comunicazione al Segnalante

Nel caso di archiviazione della segnalazione, il Gestore è tenuto a notificare il segnalante attraverso un apposito documento entro n. 3 mesi dalla data in cui quest'ultimo ha ricevuto l'avviso di ricevimento della segnalazione.

Il documento deve indicare:

- I dati della segnalazione;
- Le verifiche svolte, gli esiti delle stesse ed eventuali soggetti terzi coinvolti;
- Le valutazioni effettuate all'esito dell'istruttoria.

Art. 11 Segnalazione esterna ANAC – Condizioni

Ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna qualora, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. il canale di segnalazione interna di cui al precedente art. 7 non è attivo;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito;
- c. il *whistleblower* ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna, conforme a quanto stabilito dall'art. 7 del d.lgs. 24/2023, è istituito presso l'Autorità nazionale anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

Art. 12 Divulgazioni pubbliche

Ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. 24/2023, la persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente 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 dal presente regolamento e non è stato dato tempestivo riscontro 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.

Art. 13 Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

Il segnalante ha anche la possibilità di denunciare alle Autorità nazionali giudiziarie e contabili delle condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel suo contesto lavorativo.

Art. 14 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), nonché del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da AVA in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa completa è consultabile sul sito della società [Segn https://altovicentinoambiente.it/societa-trasparente/altri-contenuti/segnalazioni-di-illecito-whistleblower/alazioni-di-illecito-whistleblower-Alto-Vicentino-Ambiente](https://altovicentinoambiente.it/societa-trasparente/altri-contenuti/segnalazioni-di-illecito-whistleblower/alazioni-di-illecito-whistleblower-Alto-Vicentino-Ambiente)

Art. 15 Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del d. lgs. 24/2023, le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre n. 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Art. 16 Sanzioni disciplinari e altri provvedimenti

I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, sono proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e possono giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, la società adotta le sanzioni:

- nei confronti di chiunque quando si accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o quando è stato posto in essere una condotta idonea a provocare in via diretta o indiretta un danno ingiusto ai soggetti tutelati dal d. lgs. 24/2023;

- nei confronti del Gestore, quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- nei confronti del segnalante, quando è accertata - con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del 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 per la sua responsabilità civile extracontrattuale nei casi di dolo o colpa grave;
- nei confronti di chiunque abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D. lgs. 24/2023.

Art. 17 Ulteriori disposizioni

Sono disciplinarmente sanzionate le ritorsioni, le ipotesi in cui la segnalazione sia stata ostacolata o sia stato tentato di ostacolarla, la violazione della tutela alla riservatezza, la mancanza di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute, le segnalazioni manifestamente opportunistiche effettuate al solo scopo di diffamare e/o calunniare il denunciato o altri soggetti.

Resta 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.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Regolamento e, in generale, dal d.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, co. 4, del Codice Civile.

In conformità a quanto previsto dall'art. 18 del d.lgs. 24/2023, presso ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone segnalanti.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 s.m.i., con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Si rinvia al d.lgs. 24/2023 per quanto non espressamente previsto.

La presente Procedura sostituisce la precedente Procedura adottata in materia.