

Allegato D

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

della

della Gran Sasso Acqua S.p.A.

DEFINIZIONI	3
1. SCOPO	4
2. DESTINATARI	5
3. OGGETTO DEL FLUSSO INFORMATIVO	5
4. MODALITA' OPERATIVE	5
5. SANZIONI DISCIPLINARI	10

Definizioni

- **GSA/Società:** Gran Sasso Acqua SpA;
- **CODICE ETICO:** Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione di GSA del 2020;
- **DECRETO/D.Lgs. 231/01:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹;
- **DESTINATARI:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale;
- **DIPENDENTI:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato;
- **MODELLO/MOGC:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo della sua parte generale e parte speciale, ex D.Lgs. 231/01;
- **ORGANISMO/OdV:** l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01;
- **REATI:** i reati di cui agli artt. 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis.1*, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater.1*, 25 *quinquies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies* e 25 *quaterdecies* del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e i reati previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146 di ratifica ed esecuzione della convenzione e dei protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001;
- **T.U.A.:** il Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, Norme in materia ambientale (Testo Unico Ambiente);
- **T.U.S.:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Testo Unico della Sicurezza);
- **CODICE APPALTI:** il Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici);
- **T.U.F.:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

¹ E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo richiamato nel Modello.

1. Scopo

La presente procedura mira a delineare la politica adottata dalla GSA, al fini di garantire la tutela dei dipendenti che segnalano illeciti.

L'importanza delle misure volte ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione, emerge dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“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”* pubblicata in data 14 dicembre 2017 (G.U. n. 291).

In particolare, ai sensi del novellato articolo 6 del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del Decreto 231 dovranno essere integrati al fine di prevedere, *inter alia*, misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

Il nucleo della novella legislativa è rappresentato dall'obbligo – previsto dall'art. 6, comma 2-bis. lett. a e b, del Decreto 231 – di prevedere adeguati canali informativi che consentano ai segnalanti di *“presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”*.

All'uopo la società intende promuovere una cultura caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di governance. Infatti la stessa riconosce l'importanza di avere una procedura che disciplini la segnalazione da parte del personale dipendente e non, di comportamenti illeciti ai sensi della legge 231/2001, definendo l'iter procedurale seguito, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Scopo del presente documento è quello di fornire le indicazioni operative sull'oggetto, i contenuti, i destinatari, le modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela previste.

2. Destinatari

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti, ai componenti gli Organi sociali della società e ai collaboratori occasionali.

La stessa deve essere inoltre comunicata a qualsiasi persona presti servizio per la società, inclusi i consulenti, i fornitori a qualunque titolo legati alla stessa, a seguito di un contratto.

3. Oggetto del flusso informativo

Per comportamento illecito si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia impatto sulla stessa, che arrechi o possa arrecare danno o pregiudizio alla società o ai suoi dipendenti.

4. Modalità operative

4.1. Trasmissione della Segnalazione

La società supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello o del Codice Etico nonché dei regolamenti e delle procedure interne.

Per la gestione delle segnalazioni, la società adotta una specifica procedura di gestione delle segnalazioni (cosiddetta procedura "whistleblowing")².

Nel caso in cui un dipendente abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o possa verificarsi un comportamento illecito, è tenuto a segnalarlo all'OdV.

La segnalazione può essere presentata mediante l'invio di una e-mail all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza che ne curerà la riservatezza. Per garantire la privacy del segnalante, l'indirizzo di posta elettronica è accessibile unicamente all'Organismo di Vigilanza e al professionista ausiliario.

Qualora il dipendente abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta legittima o meno, ne può parlare informalmente con l'Organismo di Vigilanza.

² Tale procedura si applica anche alle situazioni di possibile violazione del Codice Etico, anche se non rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01. Laddove i soggetti aziendali preposti al monitoraggio di tali canali di comunicazione non ravvedano una rilevanza "231" della situazione segnalata, la gestione non dovrà competere l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni ricevute sono protocollate con accesso riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e al professionista ausiliario.

Al fine di fornire più dati possibili per la gestione della segnalazione di illecito/irregolarità può essere utilizzato apposito modulo riservato alle segnalazioni, allegato alla presente procedura e disponibile sul sito della società.

Giova qui ribadire quali sono, ai sensi dell'art. 6 c.2-bis del D.Lgs. 231/01, i canali di comunicazione che si mettono a disposizione per inviare le segnalazioni:

A. Mezzo email alla casella di posta elettronica "whistleblowing" - [Email: _____]

B. Mezzo posta ordinaria, in busta chiusa all'attenzione, riservata e personale, _____ -

I soggetti aziendali preposti al ricevimento di tali informazioni valutano, sulla base delle informazioni disponibili, che la segnalazione sia effettivamente "rilevante ai fini 231", e in tal caso informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, demandando ad esso la valutazione, e restando a disposizione per un'attività congiunta. L'identità del segnalante è comunicata solo se e quando strettamente necessaria alla valutazione da parte dell'Organismo.

In via subordinata ed eccezionale, qualora il Segnalante ritenga che vi possano essere situazioni di conflitto di interesse rispetto alla situazione segnalata, egli può indirizzarsi direttamente all'Organismo di Vigilanza (ODV), inviando una mail all'indirizzo: _____.

La società richiede che le segnalazioni vengano fatte in forma nominativa, impegnandosi a mantenere riservata l'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La società si impegna a tutelare il Segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione³. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del

³ Come previsto dalla Legge (art. 6 comma 2-bis D.Lgs.231/01): <<(…) I Modelli prevedono (…) c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare (…) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.>

segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

Eventuali segnalazioni ricevute in forma anonima non saranno prese in considerazione.

Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà avere i requisiti di cui sopra (e quindi essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti).

Sono vietate forme di “abuso” del whistleblowing⁴, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il Segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

L’Organismo di Vigilanza agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, imparzialità e collegialità.

L’Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e disporre le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, è effettivamente avvenuta una violazione del Modello. Nel caso in cui l’Organismo riscontri una violazione del Modello informerà dell’esito dei suoi accertamenti gli Organi Aziendali competenti, che sono tenuti a dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure definite nel Modello.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall’Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L’accesso all’archivio è consentito ai soli componenti dell’Organismo. L’accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell’Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest’ultimo.

Come specificato dalla procedura “whistleblowing”, resta valida la possibilità di effettuare segnalazioni in modo verbale o in forma scritta (es. e-mail) direttamente al proprio superiore gerarchico / referente aziendale, nonché agli organi / alle Funzioni aziendali preposte a specifiche funzioni di controllo.

⁴ Come previsto dalla Legge (art. 6 comma 2-bis, secondo paragrafo): <<(I Modelli prevedono ...) nel sistema disciplinare (...), sanzioni nei confronti (...) di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate>>.

4.2. Gestione della Segnalazione

Tutte le segnalazioni sono gestite con modalità tali da garantire la massima riservatezza e un efficace standard di sicurezza per la conservazione.

Nel caso in cui la segnalazione sia fatta in mala fede, ovvero sia denigratoria od offensiva, tale comportamento potrà essere oggetto di provvedimento disciplinare nei confronti del segnalante, come previsto dal Sistema Disciplinare previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione.

La gestione e la verifica della fondatezza della segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza che:

- assicura che l'indagine si svolga in maniera equa e imparziale; questo comporta che ove richiesto ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata in merito alle dichiarazioni rese e alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici su materie che non rientrano nella propria competenza specifica e può chiedere il supporto di tutti i dipendenti;
- assicura che l'indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti l'anonimato del segnalante, laddove richiesto dalla normativa di riferimento, e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato.

Le modalità operative di seguito riportate costituiscono un elenco esemplificativo e non esaustivo, di gestione delle segnalazioni. L'OdV può, a seconda della segnalazione ricevuta, procedere a:

- effettuare un'audizione del segnalante, se non anonimo;
- prendere visione dei documenti cartacei e/o informatici eventualmente esistenti;
- effettuare audizioni di tutte le persone utili a fornire informazioni riguardanti la segnalazione, anche non direttamente coinvolte.

Al termine della verifica della fondatezza della segnalazione l'OdV redige una relazione ove viene data evidenza:

- dell'iter istruttorio dell'indagine e delle prove raccolte;
- delle conclusioni dell'istruttoria;
- delle raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione dell'illecito e per assicurare il non verificarsi nel futuro di ulteriori e similari fatti.

Successivamente, l'OdV, di concerto con gli Organi Apicali e in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile di Area/Settore dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza;
- a informare il Direttore Generale e/o il Consiglio direttivo, al fine di adottare gli eventuali provvedimenti e/o azioni disciplinari necessari;
- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, ove necessario.

La relazione è protocollata e conservata con i medesimi requisiti di riservatezza già previsti per le segnalazioni.

4.3. Obblighi informativi dell'OdV

Ricevuta la segnalazione, l'OdV informare, a seconda dell'oggetto della segnalazione, una o più persone all'interno della società e comunque a darne informazione all'Amministratore Delegato.

Al CdA è trasmessa altresì la relazione di cui al paragrafo precedente.

4.4. Principi per la tutela della riservatezza del segnalante

La società si impegna a garantire la riservatezza dei segnalanti, in ogni contesto successivo alla segnalazione, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Pertanto, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

4.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza deve conservare ogni informazione, segnalazione o *report* in un *database* informatico o cartaceo, custodito in un apposito archivio per un periodo non inferiore ad anni cinque.

Qualsiasi informazione in possesso dell'Organismo deve essere trattata in conformità al Regolamento n. 2016/679 (in vigore dal 25 maggio 2018) sulla protezione dei dati personali.

5. Sanzioni disciplinari

La violazione della presente procedura costituisce illecito disciplinare, da cui può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nel Piano di Prevenzione della Corruzione.

Fac-simile Modello segnalazione

MODELLO DI SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARITÀ	
NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
AREA/SETTORE	
E-MAIL	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	Ufficio Esternamente all'ufficio (Specificare:) Penalmente rilevanti. Poste in essere in violazione del Codice Etico di comportamento. Suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a danno del Consorzio Suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine del Consorzio
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:	

	Altro
Descrizione del fatto (condotta ed evento):	