



## WHISTLEBLOWING POLICY Procedura per le segnalazioni d'illeciti e irregolarità

### 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha introdotto un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", così istituzionalizzando per la P.A. la segnalazione da parte del dipendente pubblico di illeciti commessi all'interno dell'amministrazione dove presta servizio.

Pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa ai dipendenti che segnalano illeciti nelle società, in AQP veniva adottata la procedura "*whistleblower*", approvata con delibera dell'Amministratore Unico n. 16 del 23 luglio 2014.

Di recente è stato colmato il vuoto normativo per i dipendenti di società in controllo pubblico con la legge del 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*", legge che la presente procedura intende recepire, aggiornando la precedente rispetto alle importanti novità introdotte nell'ordinamento giuridico.

Tale disciplina è stata altresì recepita nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione di AQP allo scopo di portare all'attenzione, quale strumento preventivo, i possibili rischi di illecito e/o negligenza di cui si possa venire a conoscenza e, per garantire la tempestività di azioni tese ad evitare la fuoriuscita incontrollata di segnalazioni in grado di compromettere l'immagine della Società stessa. Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente della Società che segnala violazioni o irregolarità commesse nell'interesse o vantaggio dell'ente, ovvero ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il *whistleblowing* è la procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della funzione sociale, sia l'azienda che il dipendente che procede alla segnalazione. Scopo principale del *whistleblowing* è, infatti, prevenire o risolvere fenomeni corruttivi attuali o potenziali, internamente e tempestivamente.

### 2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Tale procedura assolve gli obblighi previsti sia ai fini della legge n. 179/2017 e del D.lgs. n. 231/2001.

### 3. DEFINIZIONE DI *WHISTLEBLOWER*

Il dipendente che, **nell'interesse dell'integrità della Società Acquedotto Pugliese S.p.A. o di una Società del Gruppo AQP** segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), o all'Organismo di Vigilanza (ODV), ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o denuncia all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o a quella Contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

La disciplina di cui alla presente procedura si applica, in quanto compatibile, anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Gruppo AQP.

### 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni e/o omissioni, commesse o tentate:

- a) penalmente rilevanti;
- b) poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione e Gestione ex d. lgs. n.231/2001;
- c) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- d) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale ad AQP o a terzi;
- e) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di AQP;
- f) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- g) pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Acquedotto Pugliese o altra Società del gruppo AQP.

**Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza della Direzione Risorse Umane.**

### 5. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

**Quanto, invece, agli esposti/segnalazioni anonimi che pervengono in Società, si rinvia al Regolamento "*Gestione delle Segnalazioni Anonime*".**





## 6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP, o all'Organismo di Vigilanza di AQP, o all'Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo AQP.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Azienda deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e **nel rispetto delle garanzie di riservatezza**, tramite i medesimi canali previsti nel presente paragrafo, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP o all'Organismo di Vigilanza di AQP, o all'Organismo di Vigilanza della Società del Gruppo AQP.

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al suddetto soggetto non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione può essere presentata utilizzando il modello allegato (Allegato 1) con le seguenti modalità:

1) mediante invio, ai seguenti indirizzi di posta elettronica:

[segnalazione.illeciti@pec.aqp.it](mailto:segnalazione.illeciti@pec.aqp.it)

[responsabile.anticorruzione@pec.aqp.it](mailto:responsabile.anticorruzione@pec.aqp.it)

[OrganismodiVigilanza@aqp.it](mailto:OrganismodiVigilanza@aqp.it)

[odvaseco@gmail.com](mailto:odvaseco@gmail.com)

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta **solo** dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP e/o dall'ODV che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;

2) per mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP e/o all'ODV interessato; in tal caso, per usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "**riservata/personale**"; gli indirizzi cui inviare la segnalazione sono:

- via Cognetti, 36, 70100 Bari, per l'invio all'RPCT o ODV di AQP;
- Contrada Lama di Pozzo s.n. 74025 Marina di Ginosa (TA), per l'invio all'ODV di ASECO.

3) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione.

## 6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP e/o all'ODV interessato che vi provvede nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, e fermo restando il massimo rispetto del principio di riservatezza, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP e/o l'ODV interessato possono avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, in particolare tramite la richiesta

di audit al Responsabile Internal Audit, ovvero all'occorrenza di consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiscono la massima tempestiva collaborazione e sono tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica è valutata di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentali, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP individuerà le azioni da porre in essere tra quelle di seguito elencate, da valutare in relazione alla natura della violazione e a quanto emerso dall'istruttoria:

- a) comunicare al dirigente responsabile dell'unità organizzativa dell'autore della violazione accertata l'esito dell'accertamento per i provvedimenti di competenza;
- b) comunicare al Direttore Risorse Umane l'esito dell'accertamento per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, ove ne sussistano i presupposti;
- c) comunicare al Vertice Societario l'esito dell'accertamento per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.);
- d) comunicare all'ODV (ove non coinvolto nelle attività di verifica) l'esito dell'accertamento per le verifiche di competenza;
- e) presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Qualora le verifiche siano state svolte dall'ODV in via esclusiva e all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, l'ODV individuerà le azioni da porre in essere tra quelle di seguito elencate, da valutare in relazione alla natura della violazione e a quanto emerso dall'istruttoria:

- a) comunicare al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP l'esito dell'accertamento per i provvedimenti di competenza;
- b) comunicare al Vertice Societario l'esito dell'accertamento per le ulteriori eventuali azioni che si dovessero rendere necessarie a tutela della Società (per es. denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, adozione di nuove procedure aziendali o modifica/integrazione di quelle vigenti, modifiche organizzative, ecc.);
- c) presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

## **8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

### **A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione**

L'identità del segnalante non può essere rivelata e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni 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.**

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa





dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i., nonché alle altre forme di accesso previste dall'ordinamento (accesso civico e accesso generalizzato ex artt. 5 e seguenti del d. lgs. n.33/2013 e s.m.i.)

**B) Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti e indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.**

Nei confronti del dipendente che fa una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono: licenziamento, sanzioni disciplinari conservative, trasferimento, demansionamento o cambio mansioni o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, il segnalante, direttamente o tramite un'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato ovvero tramite legale, deve:

- a) darne comunicazione all'ANAC;
- b) darne comunicazione al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP per i provvedimenti di propria competenza;

può:

- c) presentare denuncia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- d) attivare la tutela giurisdizionale davanti alla competente Autorità Giudiziaria.

In alternativa la comunicazione all'ANAC può essere data direttamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in AQP ovvero nella Società del Gruppo AQP.

Ricevuta notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP, valutatane la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione al fine di adottare atti o provvedimenti necessari/opportuni per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- b) al Direttore Risorse Umane per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, ove ne sussistano i presupposti, nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- c) al Direttore Legale e Affari Societari, che valuta, previa informazione dei vertici aziendali, la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine di AQP;
- d) all'ANAC, per i provvedimenti di competenza.

E' comunque onere del Datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

**Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.**

**Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro** ai sensi dell'articolo 2 del d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23, in quanto licenziamento riconducibile a un caso di nullità espressamente previsto dalla legge, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.

### **C) Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del *whistleblower***

La segnalazione/denuncia del *whistleblower* costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (Obbligo di fedeltà), ad esclusione del caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti, che sono comunicati all'organo deputato a riceverli, siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

## **9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

In particolare, le tutele di cui al punto 8 della presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero nell'ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

**Effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare.**

E' ugualmente fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP invierà tutta la documentazione istruttoria alla Direzione Risorse Umane, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza.

Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza della Direzione Risorse Umane, qualora al termine del procedimento, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri anche gli estremi del reato di calunnia nei confronti del denunciato, denuncerà alle Autorità competenti la circostanza.

Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza della Direzione Risorse Umane, qualora, invece, al termine del procedimento, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri gli estremi del reato di diffamazione nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti





dell'indagine interna conclusa.

AQP potrà tutelarsi in caso di illeciti penali o civili commessi dal segnalante attraverso la denuncia anche senza che sia stata accertata la responsabilità di natura penale o civile.

Qualora le verifiche siano state svolte dall'ODV in via esclusiva e all'esito della verifica la segnalazione risulti infondata, l'ODV provvederà a darne comunicazione al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di AQP per i provvedimenti di competenza.

#### **10. SANZIONI ANAC COME PREVISTE DALLA LEGGE N. 179/2017, ART.1, COMMA 6**

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie, l'Autorità applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, l'Autorità applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni di Acquedotto Pugliese o della Società del Gruppo cui si riferisce la segnalazione.

#### **11. DISPOSIZIONI FINALI**

**La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (o "modello ex d.lgs. n. 231/2001) rispettivamente di Acquedotto Pugliese S.p.A. e di ASECO S.p.A. e ha rilevanza ai fini del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.**