

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

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

L'attuale fonte normativa del c.d. *whistleblowing* è rinvenibile nell'art.1 della legge n. 179/2017, 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.", articolo che ha integralmente sostituito il precedente testo dell'art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001 come introdotto dalla legge anticorruzione n.190/2012, ampliandone la portata e le tutele.

Con l'espressione *Whistleblower* si fa riferimento al dipendente della Società che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, **violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico**, favorendo l'emersione di fattispecie di illecito.

La *ratio* di fondo, in linea con la legge 190/2012, è quella di **valorizzare l'etica e l'integrità** nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i **principi di legalità e buon andamento** dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

La disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società.

La segnalazione ha lo scopo di prevenire o risolvere un problema attuale o potenziale, internamente e tempestivamente: è, in tal senso, **un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il Whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società 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 sua funzione sociale, sia l'azienda che il dipendente che procede alla segnalazione.

Inoltre, considerato che ASECO S.p.A. ha adottato il Modello ex d. lgs. n.231/2001, il *wistleblowing* è il canale che consente ai soggetti apicali o subordinati e ai lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di effettuare **segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai fini 231.**

### 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.

#### ASECO S.p.A.

Contrada Lama di Pozzo s.n. - 74025 Marina di Ginosa (TA)  
Tel. +39 099 8279924 - Fax +39 099 8279991  
Cap. soc. € 800.000,00 i.v. - Iscriz. Reg. Imp. TA n. 01449520426  
C.F. 01449520426 - P.I. 02209390737  
info@asecospa.it - www.asecospa.com





In tale prospettiva, ASECO S.p.A. ha attivato una piattaforma web con il seguente dominio: ***aseco.pawhistleblowing.it***.

Questa piattaforma consente ai soggetti indicati nella normativa (dipendenti della Società e lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici) di inviare segnalazioni di illeciti dei quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro.

Per raggiungere l'obiettivo perseguito dalla presente procedura, è necessario, pertanto, fornire al *Whistleblower* (segnalante) chiare indicazioni operative circa l'utilizzo della piattaforma, evidenziando nel contempo le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

### **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*, i fatti illeciti riportati nelle segnalazioni possono comprendere, **non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I del c.p.), ma anche gli illeciti civili o amministrativi, passando per le irregolarità nella misura in cui costituiscono un indizio sintomatico di mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite.**

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi.

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

- a) penalmente rilevanti;
- b) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale ad ASECO S.p.A. o a terzi;
- d) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di ASECO S.p.A.;
- e) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- f) suscettibili di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società.

**Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrino nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre sempre fare riferimento alla disciplina e alle procedure in materia di rapporto di lavoro.**

L'istituto non può essere utilizzato nell'interesse esclusivo personale del segnalante poiché la *ratio* dell'istituto del *whistleblowing* attiene alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione. Sarebbe quanto mai opportuno che il segnalante dichiarasse dall'inizio la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanziasse, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale all'integrità della pubblica amministrazione.

#### 4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *Whistleblower*, collegandosi all'apposita piattaforma web [aseco.pawhistleblowing.it](http://aseco.pawhistleblowing.it), 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. Si evidenzia che le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa.

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

- Dati identificativi del segnalante;
- Relazione del segnalante all'epoca dei fatti (dipendente o lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici);
- Tipologia di condotta illecita;
- Periodo temporale in cui si è verificato il fatto;
- Durata della condotta illecita;
- Soggetti coinvolti nei fatti;
- Descrizione dei fatti (in maniera quanto più possibile circostanziata).

Al termine dell'inserimento della segnalazione, il sistema genera in automatico un Codice numerico di 16 cifre che permette al segnalante di:

- visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione;
- interloquire, in forma anonima, con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT);
- inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione.

**La piattaforma non gestisce segnalazioni anonime.**



## 5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Per effettuare una segnalazione l'utente (*Whistleblower*) deve necessariamente collegarsi alla piattaforma ***aseco.pawhistleblowing.it*** dove verrà guidato attraverso un percorso standard inserendo tutti i dati obbligatori previsti (vedi par. 4).

La piattaforma garantisce la sicurezza dei dati comunicati attraverso l'utilizzo della crittografia PGP a livello di singolo amministratore per tutte le evidenze documentali e multimediali fornite in fase di inserimento delle segnalazioni.

La segnalazione, inoltrata attraverso la piattaforma web, sarà inviata automaticamente al RPCT e dallo stesso gestita.

Una segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Azienda, attraverso qualsiasi diverso canale, deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT.

Il dipendente può inviare la segnalazione di condotte illecite, senza ordine di preferenza, al RPCT o ad ANAC, ovvero può procedere alla trasmissione, sotto forma di denuncia, all'autorità giudiziaria o contabile.

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

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

Il RPCT, "Amministratore" della piattaforma web, ricevuta la segnalazione procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento fin dalle sue prime fasi, a partire dalla **valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi di *whistleblowing***.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- b) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- c) intervento non più attuale;
- d) finalità palesemente emulativa;
- e) accertato contenuto generico della segnalazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;

g) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Il RPCT, già appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *Whistleblower* di integrarla, sempre attraverso la piattaforma che ne garantisce la riservatezza per tutto il processo di gestione del *whistleblowing*.

**Il termine per l'esame preliminare è di 5 (cinque) giorni lavorativi** a decorrere dalla data di invio della segnalazione sulla piattaforma.

**Successivamente il RPCT ha il compito di verificare la fondatezza** delle circostanze rappresentate nella segnalazione, nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma web o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura di espungere i dati identificativi del segnalante e ogni altro elemento che possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione dello stesso. In questi casi, poiché nella documentazione trasmessa potrebbero essere presenti dati personali di altri interessati (es. soggetto cui sono imputabili le possibili condotte illecite), i soggetti che trattano i dati devono comunque essere "autorizzati" al riguardo.

**Per la definizione dell'istruttoria il termine è di 30 (trenta) giorni** che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendone adeguata motivazione.

**La piattaforma non permette al RPCT di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati per tutta la durata della verifica.**

**Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto segnalato, il RPCT, sempre attraverso la piattaforma web, potrà richiedere l'accesso alle generalità del segnalante, di default nascoste, al "Custode delle identità",** aziendalemente individuato nel Responsabile della UO Privacy di Acquedotto Pugliese S.p.A. Quest'ultimo, valutata la richiesta motivata del RPCT, può accogliere o respingere la richiesta stessa. Si precisa che la piattaforma non permette neanche al Custode delle identità di visualizzare i dati del segnalante, che restano criptati. Sebbene tale soggetto non tratti direttamente i dati relativi al segnalante e quelli contenuti nella segnalazione, lo stesso opera in qualità di "autorizzato" al trattamento.

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

Qualora invece il RPCT ravvisi la **probabilità di fondatezza della segnalazione** è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie



competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte, per il prosieguo della gestione della segnalazione, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il RPCT allega a tale relazione la documentazione che ritiene necessaria espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento sono titolari del trattamento dei dati.

**Non spetta, invece, al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione.**

Il RPCT assicura la **conservazione** delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di **5 (cinque) anni** dalla ricezione; tale conservazione avviene **attraverso la piattaforma web, in formato criptato, a tutela della riservatezza delle informazioni.**

Il contenuto delle segnalazioni potrà essere utilizzato per identificare le aree critiche e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato.

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

Al *Whistleblower* l'ordinamento offre tre tipi di tutela:

- A. la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- B. la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata;
- C. l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *Whistleblower*, sia in ambito pubblico che privato sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

### **A. Tutela della riservatezza sull'identità del *Whistleblower***

L'utilizzo della piattaforma web ***aseco.pawhistleblowing.it*** consente di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nel rispetto di quanto previsto dal vigente co. 3 dell'art. 54-bis del d. lgs. n.179/2017.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Pertanto il

trattamento di tali elementi da parte del RPCT sarà improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

**La segnalazione del *Whistleblower* e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e nonché dall'art. 5 comma 2 d.lgs. 33/2013 (accesso civico generalizzato).**

La tutela della riservatezza è estesa dal legislatore anche nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare.

**Nell'ambito del procedimento penale**, l'identità del segnalante è coperta dal segreto *«fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari»* (art. 329 c.p.p.).

**Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti** l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso (art. 67 d.lgs. 26 agosto 2016, n. 174).

**Nell'ambito del procedimento disciplinare** attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo (da acquisire in forma scritta). Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente (consenso da acquisire in forma scritta) alla rivelazione della propria identità.

**La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare**, fatte salve successive forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

In caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, o ad altro ente, il RPCT ha in ogni caso cura:

- di evidenziare che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza;
- di comunicare al *Whistleblower* a quale soggetto esterno o amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante, il RPCT può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

## **B. Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie**

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 e sui rapporti di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Spetta alla Società dimostrare che le misure (ritenute) discriminatorie o ritorsive sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel caso in cui venga accertata la natura ritorsiva degli atti adottati dalla Società, questi sono nulli e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro. La nullità può essere accertata in sede di autotutela ovvero l'accertamento della nullità di provvedimenti e l'ordine di reintegro in caso di licenziamento resta di esclusiva competenza della magistratura.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate da ASECO S.p.A. nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione sono di competenza esclusiva di ANAC e pertanto vanno segnalate con le modalità stabilite dall'Autorità (<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>).

### **C. La «giusta causa» di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto**

La segnalazione/denuncia del *Whistleblower* costituisce «giusta causa» di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 c.p. (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 c.p. (Rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (Rivelazione di segreti scientifici o industriali).

Il *Whistleblower* non può essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.).

Perché operi detta causa di esclusione della pena, sono necessarie le seguenti condizioni:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare l'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni;
- il segnalante non deve essere un soggetto esterno che sia venuto a conoscenza della notizia «*in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza*» con la Società o la persona fisica interessata;
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati con modalità eccedenti sia rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito<sup>1</sup>, sia rispetto alle modalità di rivelazione, cioè al di fuori della piattaforma web predisposto per le segnalazioni.

---

<sup>1</sup> Il *whistleblower* ha il fine pubblico di salvaguardare l'integrità della pubblica amministrazione. Laddove venga meno questo fine e l'istituto sia utilizzato strumentalmente ed esclusivamente per il perseguimento di interessi personali, la violazione di



In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2015 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

## **8. 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 al *Whistleblower* (cfr. punto 7) cessano nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa grave.

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, venga poi "ribaltata" nei successivi gradi di giudizio sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

Le tutele non vengono meno nell'ipotesi di archiviazione del procedimento penale instauratosi in seguito alla denuncia dello stesso segnalante.

**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 non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. In tali ipotesi, il RPCT, archiviata la segnalazione, invierà documentazione e istruttoria all'Organo di indirizzo di ASECO S.p.A., per l'avvio del procedimento disciplinare di competenza.

Qualora al termine dell'istruttoria, il RPCT, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del segnalante configuri anche gli estremi del reato di calunnia nei confronti del denunciato, denuncerà alle Autorità competenti la circostanza.

Qualora, invece, al termine dell'istruttoria, il RPCT, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri gli estremi del reato di diffamazione nei confronti

---

obblighi di segreto non può essere più giustificata. Costituisce, pertanto, «modalità eccedente» quella con cui si rivela una notizia per finalità quali, a titolo esemplificativo, gossip, vendicative, opportunistiche, scandalistiche.



del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa.

## **9. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALATO**

La Società dovrà aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

E' necessario precisare, inoltre, che i diritti del segnalato garantiti dagli art. 15-22 del GDPR (diritto di accesso, diritto alla cancellazione, diritto di rettifica, ecc.) possono essere esercitati esclusivamente per il tramite del Garante.

## **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 ASECO S.p.A. 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) di ASECO S.p.A. e ha rilevanza ai fini del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

