



**AMBIENTE ENERGIA E TERRITORIO S.P.A.**

---

**REGOLAMENTO  
PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ  
“WHISTLEBLOWING”**

*ex art. 1, comma 51, Legge 190/ 2012 – Legge 179/ 2017*

Consiglio di Amministrazione del 08.06.2020



## 1. Premessa e disciplina di riferimento

Il presente Regolamento, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale, si inserisce nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di Ambiente, Energia e Territorio S.p.A. (di seguito indicata con l'acronimo AET), approvati con determinazione del C.d.A. del 29/01/2020.

Com'è noto, l'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, l'art. 54-bis, rubricato "***Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti***", in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di ***whistleblowing***. L'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha emanato la Determinazione n. 06/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. ***whistleblower***)", che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

Successivamente, ad ulteriore tutela dei "***whistleblowers***", in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la **Legge 179/2107** 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***", il cui art. 1 ha modificato l'art. 54-bis sopracitato.

Nello specifico, il **comma 1 dell'art. 1 della Legge 179/2107** stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione, 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 non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. A tale fine è opportuno precisare che, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 c.c.

La disciplina di cui all'art. 1 si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante viene comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

AET, nella propria qualità di società soggetta al controllo analogo da parte degli Enli Locali soci, pur nella propria qualifica di organismo di diritto privato in controllo pubblico, intende ivi conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dall'ANAC.

### 1. Definizione di WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

Con la generica espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il *whistleblower* contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla singola gestione societaria e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.



Il *whistleblowing* è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

## 2. Principi generali e scopo del Regolamento

AET con il presente Regolamento intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto del *whistleblowing* ed il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) e dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, quale destinatari della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Tale Regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al *whistleblower* 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. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime.

In tale ottica la segnalazione di illeciti è un atto di manifestazione di senso civico, in quanto il dipendente che in ambito aziendale denuncia violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza (c.d. *whistleblower*) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del *whistleblowing*.

## 3. Contenuto, oggetto e modalità della segnalazione

### a) *contenuto della segnalazione*

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché il *Responsabile della Prevenzione della Corruzione* e l'*Organismo di Vigilanza*, figure identificate dall'ANAC quale destinatari precipui della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione. A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati. Le segnalazioni sono gestite con le seguenti modalità:

- mediante inserimento delle informazioni nel sistema informatico all'uopo predisposto accessibile al link: <https://aetspa.segnalazioni.net/> o tramite il sito istituzionale [www.ambiente-spa.com](http://www.ambiente-spa.com)



- utilizzando l'apposito Modulo (*Allegato 1* del presente Regolamento) conforme a quanto previsto dalla normativa, rinvenibile sul sito internet aziendale [www.ambiente-spa.com](http://www.ambiente-spa.com) nella sezione “*Società Trasparente*”.

E' opportuno precisare che l'applicazione on line SEGNALAZIONI.NET, dedicata all'acquisizione ed alla gestione, opera nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti dalla nuova versione dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001. Il sistema crittografato, a cui accede unicamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e l'Organismo di Vigilanza, genera un codice identificativo della segnalazione che unitamente alla *password* inserita dal segnalante, consentirà successivi accessi al sistema per controllare gli aggiornamenti delle risposte. La presenza di una risposta è notificata al segnalante con una *e-mail*, qualora fornita. Il segnalante anonimo non riceve la notifica via *e-mail*; deve, quindi, periodicamente accedere al sistema per controllare l'aggiornamento di stato. Conseguentemente si consiglia di inoltrare le segnalazioni utilizzando solo e unicamente la piattaforma SEGNALAZIONI.NET raggiungibile al link: <https://aetspa.segnalazioni.net/> o tramite il sito istituzionale [www.ambiente-spa.com](http://www.ambiente-spa.com).

### ***b) oggetto della segnalazione***

La segnalazione deve avere ad oggetto atti o comportamenti che si ritiene realizzino una violazione o induzione a violazione di leggi, di regolamenti, del codice di comportamento aziendale o delle procedure aziendali.

Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni delle quali il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”, ossia a causa o in occasione di esso. In ordine alla condotta posta in essere non si ritiene meritevole di tutela una segnalazione basata su sospetti o voci, apparendo necessaria, ai fini della segnalazione, una puntuale conoscenza dei fatti. Le condotte oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite da ANAC nelle Linee guida, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (es sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni) .

Secondo ANAC il dipendente non deve avere la certezza dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e dell'autore, essendo sufficiente che lo stesso ritenga altamente probabile il verificarsi del fatto illecito.

Secondo la definizione fornita da “Transparency International Italia 3 “non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure”.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si indicano quelle azioni o quelle omissioni, commesse o tentate, che possono essere oggetto della segnalazione:

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive;
- poste in essere in violazione del Codici di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale ad AET;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di AET;
- illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà dell'Azienda, l'utilizzo di beni aziendali per scopi privati;
- potenzialmente dannose per l'ente, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare



un danno all'ambiente

- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso AET. Non sono da comprendersi come oggetto delle segnalazioni le semplici doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio del Personale o le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

#### **4. Segnalazioni anonime**

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'Organismo di Vigilanza.

La tutela tipica dell'istituto del *whistleblowing* verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

#### **5. Verifica della fondatezza della segnalazione**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al *Responsabile della Prevenzione della Corruzione* e/o all'*OdV*, che vi provvedono, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e/o l'*OdV*, in relazione alla natura della violazione, potranno provvedere a:

- a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- b) comunicare la segnalazione al Direttore/Responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c) inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni alla società sovramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. I soggetti terzi interni incaricati dal Responsabile lo informano circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza. Nel caso di trasmissione ai soggetti terzi esterni sopracitati la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 1 della Legge 179/2017.

#### **6. Forme di tutela del WHISTLEBLOWER**

##### ***Obblighi di riservatezza sull'identità e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione***

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (per esempio, indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere estratta dal sistema unicamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi della normativa vigente. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti



a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

In particolare, il **comma 3 dell'art. 1 della Legge 179/2017** stabilisce che **l'identità del segnalante non può essere rivelata**.

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.

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 dal D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 (F.O.I.A.). Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge 241/90 e s.m.i.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento vige il divieto di discriminazione, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivicollegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPC o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) all'Organo Amministrativo di AET o al Direttore Generale;
- b) alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- c) agli Uffici competenti per l'avvio di un'attività istruttoria al riguardo;
- d) all'Organismo di Vigilanza.

Tutto quanto sopra fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente o di notificare personalmente l'Organismo di Vigilanza della Società.

Altresì, il **comma 6 dell'art. 1 della Legge 179/2017** stabilisce che qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC 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 accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si 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 dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

Inoltre, il **comma 7 dell'art. 1 della Legge 179/2017** stabilisce che **è a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 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 dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

Ancora, ai sensi del **comma 8 dell'art. 1 della Legge 179/2017** il **segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro** ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

### **7. Responsabilità del WHISTLEBLOWER**

La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito interno della pubblica amministrazione operando sostanzialmente in ambito disciplinare ed all'interno del rapporto di lavoro.

Le tutele di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 1 della legge 179/2017, non sono invece 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 segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati dal RPCT, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, il RPCT segnala l'esito degli accertamenti agli organismi competenti per i provvedimenti di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

### **8. Attività del Responsabile della Prevenzione della Corruzione**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione del personale da lui scelto, il quale sarà soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT.

Il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il RPCT, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione inserendo adeguata motivazione nel fascicolo.

In caso contrario, trasmette la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti, dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Qualora all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPCT



provvederà a comunicare la segnalazione e l'esito della verifica all'Organo Amministrativo ed all'Organismo di Vigilanza per il seguito di competenza.

Il segnalante sarà informato dell'esito della segnalazione da parte del RPCT

Il procedimento di valutazione del RPCT dovrà concludersi in un intervallo di tempo adeguato alla complessità della vicenda oggetto di segnalazione e comunque non oltre i 90 giorni dal ricevimento della stessa, con l'archiviazione o l'inoltro ai soggetti competenti.

La valutazione sarà ovviamente limitata agli aspetti macroscopici, non potendo sostituire l'eventuale istruttoria delle autorità preposte e neppure disponendo il RPCT degli stessi mezzi istruttori. Pertanto l'approfondimento sarà limitato solamente alla verifica di elementi palesemente pretestuosi e marcatamente non veritieri mentre non si potranno confutare circostanze di fatto puntualmente descritte e riportate. L'attività istruttoria e di approfondimento di cui ai punti precedenti dovrà essere svolta tenendo rigorosamente segregata l'identità del segnalante e senza alcun riferimento ad elementi astrattamente identificativi quali la collocazione in una determinata struttura piuttosto che il ruolo e la qualifica.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

#### **9. Arrività di sensibilizzazione e pubblicità**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e/o l'Organismo di Vigilanza, in accordo alle previsioni ANAC, inviano a tutto il personale della Società, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "*whistleblowing*". Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile della Trasparenza rendono conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e/o il Responsabile per la Trasparenza provvederà a pubblicare il presente Regolamento sul sito internet aziendale [www.ambiente-spa.com](http://www.ambiente-spa.com) nella sezione "*Società Trasparente*".

#### **10. Entrata in vigore, forme di pubblicità e modifiche**

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua approvazione formale da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e sostituisce tutte le precedenti previsioni regolamentari adottate da AET in materia di whistleblowing, che si intendono pertanto abrogate dalla data esecutiva della deliberazione del Consiglio.

Il Regolamento è reso pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito istituzionale della Società. Eventuali modifiche al presente Regolamento devono essere approvate con delibera del Consiglio.





*Allegato 1) Modulo per la segnalazione di condotte illecite*

**Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e della Legge 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*”<sup>2</sup>.**

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Ambiente, Energia e Territorio S.P.A.

[anticorruzione.ambiente@legalmail.it](mailto:anticorruzione.ambiente@legalmail.it)

All'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 [odv@ambiente-spa.com](mailto:odv@ambiente-spa.com)

Piazza J. F. Kennedy, n. 15 – 00043 Ciampino (RM)

Dati di chi presenta la segnalazione (FACOLTATIVI <sup>1</sup>):

Cognome e nome .....

Nato/a ..... il .....

Indirizzo: Via/Piazza ..... Città .....

Cittadino/utente  Collaboratore/dipendente

Legale rappresentante di (indicare ente e sede legale)

.....

Per comunicazioni desidero essere preferibilmente contattato:

Numero telefonico .....  e-mail .....

per posta all'indirizzo indicato sopra

---

<sup>1</sup> L'art. 1 della Legge 179/2017 precisa che l'identità del segnalante non può essere rivelata, salvo i limiti previsti per il procedimento penale dall'art. 329 c.p.p. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. La tutela tipica dell'istituto del *whistleblowing* verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.