

ATO A S.r.l.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 — Direttiva (UE) 2019/1937

in coordinamento con il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Revisione	Data	Approvato da	Descrizione modifiche
Rev. 0	24.02.2026		Prima emissione

INDICE

1. PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO	3
2. DEFINIZIONI	3
3. OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	5
3.1 ESCLUSIONI	6
4. SOGGETTI TUTELATI	6
4.1 ESTENSIONE TEMPORALE DELLA TUTELA	7
4.2 SOGGETTI PROTETTI A TITOLO DERIVATO	7
5. IL RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI	7
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) E IL D.LGS. 231/2001	8
7. COORDINAMENTO TRA RESPONSABILE SEGNALAZIONI E ODV	9
8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	11
8.1 MODALITÀ DI INOLTRO DELLA SEGNALAZIONE	11
A) PIATTAFORMA INFORMATICA CRITTOGRAFATA (MODALITÀ PREFERENZIALE)	11
B) CORRISPONDENZA CARTACEA (MODALITÀ ALTERNATIVA)	11
C) SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE	12
8.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	12
9. GESTIONE DEL PROCEDIMENTO DI SEGNALAZIONE INTERNA	13
9.1 FASE 1 — PROTOCOLLAZIONE E PRIMA RICEZIONE	13
9.2 FASE 2 — VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLA COMPETENZA E ISTRUTTORIA PRELIMINARE	14
9.3 FASE 3 — ISTRUTTORIA E INVESTIGAZIONE	14
9.4 FASE 4 — ESITO, COMUNICAZIONE E ARCHIVIAZIONE	15
10. SEGNALAZIONI ANONIME	15
11. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA — ANAC	16
12. DIVULGAZIONE PUBBLICA	17
13. OBBLIGO DI RISERVATEZZA	17
14. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	18
15. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	18
16. CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	19
17. DIVIETO DI RITORSIONE	19
17.1 PRESUNZIONE DI RITORSIONE E INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA	20
17.2 ATTI NULLI E REINTEGRA NEL POSTO DI LAVORO	20
17.3 RIMEDI E SEGNALAZIONE ALL'ANAC	20
18. LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE	21
19. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI	21
20. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA	22
21. DISPOSIZIONI FINALI	22

1. Premessa e contesto normativo

Il whistleblowing, termine anglosassone che indica la segnalazione effettuata da chi, operando all'interno di un'organizzazione, scopre condotte illecite, irregolarità o violazioni normative, è riconosciuto a livello internazionale come strumento fondamentale di contrasto alla corruzione e di presidio dell'integrità nelle organizzazioni pubbliche e private.

L'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito «D.Lgs. 24/2023» o «Decreto Whistleblowing»), entrato in vigore il 15 marzo 2023 e applicabile ai soggetti privati, come ATOA S.r.l., a partire dal 17 dicembre 2023. Il Decreto ha abrogato e sostituito la previgente normativa in materia, introducendo un sistema integrato di canali di segnalazione, obblighi procedurali precisi e un apparato sanzionatorio affidato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

ATOA S.r.l. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito «Modello 231» o «MOG») ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ed ha istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito «OdV») ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del medesimo Decreto. Nell'ambito del Modello 231, i canali di segnalazione delle violazioni hanno sempre rivestito un ruolo centrale, in quanto strumento privilegiato per consentire ai destinatari del Modello di riferire all'OdV eventuali condotte illecite rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Con il D.Lgs. 24/2023, il legislatore ha esteso e rafforzato il sistema di protezione dei segnalanti, richiedendo ai soggetti privati di istituire canali di segnalazione interna conformi a specifici requisiti tecnici e procedurali. La presente Procedura integra e coordina le previsioni del D.Lgs. 24/2023 con quelle del Modello 231 adottato da ATOA S.r.l., delineando un sistema unitario e coerente di gestione delle segnalazioni, nel quale il Responsabile delle Segnalazioni e l'OdV operano in stretto coordinamento, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze.

La presente Procedura è adottata previa consultazione delle rappresentanze o delle organizzazioni sindacali presenti in azienda, in conformità all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 24/2023.

2. Definizioni

Ai fini della presente Procedura si intende per:

D.Lgs. 24/2023	Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.
D.Lgs. 231/2001	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.
Modello 231 / MOG	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ATOA S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che include il Codice Etico, le Parti Speciali per le aree di rischio e le procedure di controllo.
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione, preposta alla gestione del canale di segnalazione esterna e all'esercizio del potere sanzionatorio in materia di whistleblowing.
OdV	Organismo di Vigilanza istituito da ATOA S.r.l. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, con il compito di vigilare sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello 231.
Responsabile Segnalazioni (RS)	Il soggetto nominato dalla Società, dotato di autonomia e indipendenza, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 24/2023.
Segnalante / Whistleblower	La persona fisica che effettua la segnalazione di una violazione di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalazione interna	La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni effettuata tramite il canale di segnalazione interna istituito dalla Società.
Segnalazione esterna	La comunicazione di informazioni sulle violazioni effettuata tramite il canale gestito dall'ANAC.
Divulgazione pubblica	Il rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa, mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Violazione	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, ovvero in condotte vietate dalla normativa nazionale o dell'Unione europea, incluse le violazioni del Modello 231 e del Codice Etico.

Persona coinvolta	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come responsabile della violazione o come soggetto a cui la violazione è imputata.
Facilitatore	La persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo, la cui assistenza deve rimanere riservata.
Piattaforma / Software	Il sistema informatico crittografato My Whistleblowing (add-on del software My Governance di Zucchetti) messo a disposizione dalla Società per l'inoltro riservato delle segnalazioni.
GDPR	Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.
Codice Etico	Il documento adottato da ATOA S.r.l. nell'ambito del Modello 231, che definisce i valori, i principi e le regole di condotta cui tutti i destinatari del Modello sono tenuti a conformarsi.

3. Oggetto e ambito di applicazione

La presente Procedura disciplina la protezione delle persone fisiche che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero divulgano pubblicamente informazioni riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società ATOA S.r.l.

La Procedura si applica integralmente anche alle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231 e del Codice Etico, che in precedenza erano disciplinate esclusivamente nell'ambito del Modello stesso. Dal 17 dicembre 2023, il sistema di segnalazione previsto dal D.Lgs. 24/2023 assorbe e sostituisce i precedenti canali di segnalazione previsti dal D.Lgs. 231/2001, garantendo un livello di tutela più elevato per il Segnalante.

Rientrano nell'ambito oggettivo della Procedura, in via esemplificativa e non esaustiva, le violazioni di norme che disciplinano: gli appalti pubblici; i mercati finanziari e la prevenzione del riciclaggio; la sicurezza e la conformità dei prodotti; la sicurezza dei trasporti; la tutela dell'ambiente; la salute pubblica e la sicurezza alimentare; la protezione dei consumatori; la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti informatiche; gli interessi finanziari dell'Unione europea; la concorrenza e gli aiuti di Stato; le violazioni del Codice Etico aziendale; le violazioni del Modello 231 e i reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001; ogni altro illecito di rilevanza penale, civile, amministrativa o contabile conosciuto nel contesto lavorativo.

3.1 Esclusioni

Le disposizioni della presente Procedura non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere strettamente personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che non integrino anche una violazione normativa;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella Parte II dell'Allegato al D.Lgs. 24/2023;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti non rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati e di repressione delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 della Legge n. 300/1970.

4. Soggetti tutelati

Le disposizioni protettive della presente Procedura si applicano, in conformità all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, a tutte le persone fisiche che segnalano, denunciano o divulgano pubblicamente violazioni di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo, nonché ai destinatari del Modello 231 di ATOA S.r.l. Sono tutelati in particolare:

- i lavoratori subordinati della Società, inclusi quelli con contratto a tempo determinato, part-time o in somministrazione;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 che svolgono la propria attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori che operano presso soggetti terzi che forniscono beni, servizi o realizzano opere in favore della Società;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività in favore della Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via di mero fatto, compresi i componenti degli organi sociali e i membri dell'OdV.

4.1 Estensione temporale della tutela

La protezione si applica anche se la segnalazione avviene: prima dell'inizio del rapporto giuridico, qualora le informazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4.2 Soggetti protetti a titolo derivato

Le misure di protezione si applicano altresì, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del Decreto:

- ai facilitatori che assistono il Segnalante nel processo di segnalazione, operando nel medesimo contesto lavorativo;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto e intrattengono con questi un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali questi lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

5. Il Responsabile delle Segnalazioni

In conformità all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile delle Segnalazioni (di seguito «RS»), figura nominata dalla Società con apposito atto formale, dotata di specifiche competenze in materia e di piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, anche rispetto all'OdV.

Il Responsabile delle Segnalazioni è il punto di primo contatto per tutte le segnalazioni pervenute attraverso i canali previsti dalla presente Procedura. Svolge, in via esclusiva o in coordinamento con l'OdV (secondo quanto previsto al paragrafo 7), le seguenti funzioni:

- riceve e protocolla tutte le segnalazioni pervenute attraverso i canali previsti dalla presente Procedura;
- rilascia l'avviso di ricevimento al Segnalante entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione;
- accede alla piattaforma informatica crittografata e alle informazioni di dettaglio di ciascuna segnalazione;
- valuta, congiuntamente all'OdV, la tipologia della segnalazione al fine di determinare la competenza per la fase istruttoria;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, richiedendo, ove necessario, ulteriori informazioni o chiarimenti;

- svolge o coordina la fase istruttoria per le segnalazioni di propria competenza, avvalendosi, ove necessario, di funzioni aziendali e consulenti esterni nel rispetto dei vincoli di riservatezza;
- fornisce riscontro al Segnalante dell'esito della segnalazione entro i termini di legge;
- cura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la documentazione connessa;
- garantisce il rispetto del principio di riservatezza sull'identità del Segnalante;
- riferisce periodicamente all'organo amministrativo sullo stato delle segnalazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Il Responsabile delle Segnalazioni è tenuto a partecipare a specifici programmi di formazione in materia di whistleblowing e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni normative e sulle linee guida ANAC.

Contatto RS

Il Responsabile delle Segnalazioni è raggiungibile attraverso la piattaforma informatica My Whistleblowing, accessibile dal sito web aziendale nella sezione dedicata al Whistleblowing, ovvero tramite le ulteriori modalità indicate al paragrafo 8.

6. L'Organismo di Vigilanza (OdV) e il D.Lgs. 231/2001

ATO A S.r.l. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ha istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del medesimo Decreto. L'OdV ha il compito di vigilare sull'osservanza del Modello 231, sull'efficacia e adeguatezza dello stesso e sul suo aggiornamento.

Nell'ambito del sistema whistleblowing integrato adottato da ATO A S.r.l., l'OdV svolge un ruolo centrale per tutte le segnalazioni aventi rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001. In particolare, l'OdV:

- riceve copia di tutte le segnalazioni pervenute tramite il canale interno, in modo da poter valutare, congiuntamente con il Responsabile delle Segnalazioni, la tipologia e la competenza;
- gestisce e conduce l'istruttoria per le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231, dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 o del Codice Etico;
- si coordina con il Responsabile delle Segnalazioni per le segnalazioni di natura mista, ossia quelle che presentano profili rilevanti sia ai fini del D.Lgs. 24/2023 sia del D.Lgs. 231/2001;
- informa l'Amministratore Unico dell'esito delle istruttorie di propria competenza, nel rispetto degli obblighi di riservatezza;

- propone, ove necessario, le modifiche e gli aggiornamenti del Modello 231 e del Codice Etico alla luce degli esiti delle segnalazioni;
- vigila affinché il sistema di segnalazione interna sia adeguatamente pubblicizzato e conosciuto da tutti i destinatari del Modello.

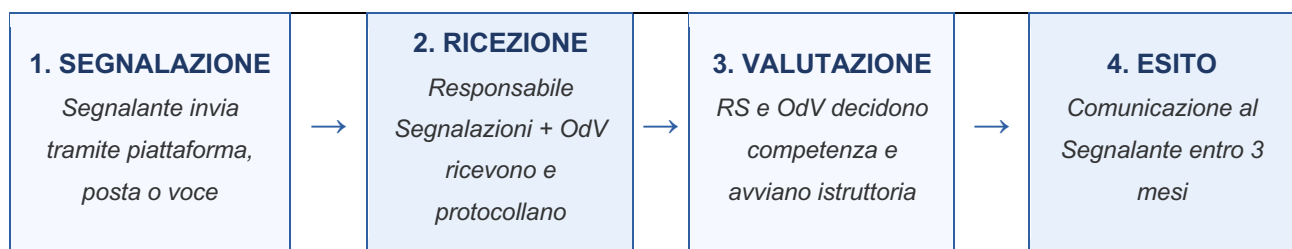
L'OdV agisce con autonomia e indipendenza rispetto a qualsiasi funzione aziendale operativa, nel rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità che ne caratterizzano il mandato.

Contatto OdV	L'OdV di ATOA S.r.l. è raggiungibile attraverso la medesima piattaforma My Whistleblowing, che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante anche nel caso in cui la segnalazione sia indirizzata specificamente all'OdV o abbia rilevanza 231.
---------------------	--

7. Coordinamento tra Responsabile Segnalazioni e OdV

Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato da ATOA S.r.l. si fonda su un modello di coordinamento strutturato tra il Responsabile delle Segnalazioni e l'OdV, finalizzato a garantire che ogni segnalazione sia trattata dal soggetto più competente in ragione della natura della violazione segnalata, senza soluzione di continuità nelle tempistiche di legge e senza alcun pregiudizio per la tutela del Segnalante.

Il flusso di gestione coordinata si articola come segue:



Entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione di ciascuna segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni e l'OdV si confrontano, in forma riservata, per determinare la tipologia della segnalazione e il soggetto competente per la fase istruttoria, secondo il seguente schema di attribuzione delle competenze:

Tipologia di segnalazione	Organo competente	Soggetto investigante
Violazioni del Modello 231/2001 (parte speciale)	OdV	Responsabile Segnalazioni in coordinamento con OdV
Reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (corruzione, frode, ambientali, sicurezza sul lavoro, ecc.)	OdV	OdV con eventuale supporto di funzioni aziendali e consulenti esterni
Violazioni del Codice Etico aziendale	OdV	OdV, con coinvolgimento delle Risorse Umane per profili disciplinari
Violazioni normative nazionali o UE non riconducibili al perimetro 231 (GDPR, ambiente, sicurezza prodotti, appalti, ecc.)	Responsabile Segnalazioni	Responsabile Segnalazioni con eventuale supporto di funzioni aziendali
Violazioni miste (rilevanti sia ai fini 231 sia per normativa di settore)	OdV e Responsabile Segnalazioni in forma congiunta	OdV e Responsabile Segnalazioni con coordinamento reciproco
Ritorsioni subite dal Segnalante	Responsabile Segnalazioni (con coinvolgimento OdV)	Responsabile Segnalazioni + eventuale escalation ad ANAC e Autorità Giudiziaria

La determinazione della competenza è formalizzata con apposita annotazione nel registro delle segnalazioni, firmata da entrambi i soggetti. In caso di disaccordo sulla competenza, prevale la valutazione congiunta, ovvero, in ultima istanza, la decisione dell'Amministratore Unico, al quale entrambi i soggetti riferiscono.

Indipendentemente dall'attribuzione della competenza per la fase istruttoria, il Responsabile delle Segnalazioni mantiene sempre la titolarità formale del procedimento di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023: è dunque il RS a rilasciare l'avviso di ricevimento al Segnalante, a mantenere il rapporto con quest'ultimo e a comunicargli l'esito finale entro i termini di legge. L'OdV, laddove competente per l'istruttoria, trasmette al RS le proprie conclusioni in forma riservata, affinché questi possa adempiere agli obblighi di comunicazione previsti dal Decreto.

Garanzia per il Segnalante

Il coordinamento interno tra RS e OdV è trasparente per il Segnalante: quest'ultimo continua a interfacciarsi esclusivamente con il Responsabile delle Segnalazioni

attraverso la piattaforma e non subisce alcuna conseguenza negativa dalla ripartizione interna delle competenze. La sua identità è protetta nei confronti di entrambi i soggetti nelle stesse misure.

8. Il canale di segnalazione interna

La Società ATOA S.r.l. ha istituito un canale di segnalazione interna unico e dedicato, che garantisce, mediante tecnologie crittografiche avanzate, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e di qualsiasi altro soggetto menzionato nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.

Il medesimo canale interno è utilizzato sia per le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, sia per le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, garantendo un sistema unitario e coerente. Il canale interno deve essere privilegiato rispetto al canale esterno, che potrà essere attivato solo al ricorrere delle condizioni illustrate al paragrafo 11.

8.1 Modalità di inoltro della segnalazione

a) Piattaforma informatica crittografata (modalità preferenziale)

La modalità preferenziale e raccomandata è la piattaforma informatica My Whistleblowing, accessibile dal sito web aziendale nella sezione dedicata al Whistleblowing. La piattaforma garantisce la piena riservatezza del Segnalante tramite crittografia end-to-end: solo il Responsabile delle Segnalazioni e l'OdV, ciascuno nei limiti delle proprie competenze, possono accedere al contenuto delle segnalazioni ricevute.

Attraverso la piattaforma il Segnalante viene guidato in modo intuitivo tramite un questionario strutturato con domande aperte e chiuse, alcune delle quali obbligatorie, che consente di raccogliere tutte le informazioni necessarie per circostanziare adeguatamente la segnalazione. È possibile allegare documenti a supporto della segnalazione. La piattaforma consente inoltre di mantenere un canale di comunicazione riservato e bidirezionale tra il Segnalante e il Responsabile delle Segnalazioni, permettendo al Segnalante di verificare lo stato della propria segnalazione e ricevere eventuali richieste di integrazione.

b) Corrispondenza cartacea (modalità alternativa)

In alternativa è possibile inviare la segnalazione per posta ordinaria all'indirizzo: ATOA S.r.l., SS 7 bis Km 50 snc, Palazzo Mercury Center – 80035 Nola (NA), adottando le seguenti misure a tutela della riservatezza:

- la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante e fotocopia di documento di riconoscimento in corso di validità; la seconda con il testo della segnalazione, priva di riferimenti all'identità del Segnalante;
- entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta chiusa recante la dicitura: «RISERVATA — NON APRIRE — AL RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI»;
- la busta esterna non deve recare indicazioni che possano rivelare la natura del contenuto.

Si segnala che la modalità cartacea non offre le medesime garanzie tecnologiche di riservatezza della piattaforma crittografata; pertanto, si raccomanda di ricorrervi solo ove la piattaforma non sia accessibile.

c) Segnalazione in forma orale

Il Segnalante può richiedere al Responsabile delle Segnalazioni un appuntamento telefonico ovvero, su espressa richiesta, un incontro diretto, che sarà fissato entro un termine ragionevole. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate dal Responsabile delle Segnalazioni. Il verbale è trasmesso al Segnalante per verifica dell'accuratezza e deve essere firmato dallo stesso entro il termine comunicatogli per poter essere processato. Anche in questo caso si evidenzia che la forma orale non offre le medesime garanzie tecnologiche della piattaforma.

8.2 Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata, ossia contenere elementi di fatto sufficienti a consentire al Responsabile delle Segnalazioni e all'OdV di comprendere la natura della presunta violazione e di avviare la fase istruttoria. Pur non essendo richiesta la presenza contemporanea di tutti gli elementi di seguito indicati, la segnalazione deve contenere, per quanto possibile:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione (salvo nel caso di segnalazione anonima);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione del tipo di violazione e, ove rilevante, del reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001 o della norma del Modello 231 o del Codice Etico che si ritiene violata;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i responsabile/i (es. qualifica, sede di servizio, ruolo ricoperto);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti;
- eventuali documenti, prove o altri elementi che possano confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione utile a riscontrare la sussistenza dei fatti segnalati.

Gli elementi indicati nella segnalazione devono essere conoscenze dirette del Segnalante.

Le informazioni di seconda mano devono essere espressamente qualificate come tali.

Avviso importante

Le segnalazioni presentate in malafede o con dolo o colpa grave, ovvero manifestamente opportunistiche e finalizzate esclusivamente a danneggiare la persona coinvolta, non beneficiano di alcuna tutela e possono dar luogo a responsabilità disciplinare, civile e penale a carico del Segnalante.

9. Gestione del procedimento di segnalazione interna

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile delle Segnalazioni avvia il procedimento di gestione. Il procedimento si articola nelle seguenti quattro fasi, che garantiscono il rispetto dei termini di legge indipendentemente dall'attribuzione della competenza istruttoria tra RS e OdV:

9.1 Fase 1 — Protocollazione e prima ricezione

Il Responsabile delle Segnalazioni, non appena ricevuta la segnalazione, provvede alla protocollazione. Nel caso di segnalazione tramite piattaforma, il sistema provvede automaticamente alla protocollazione completa e riservata. Per le segnalazioni cartacee o orali, il RS assegna al Segnalante uno specifico codice identificativo alfanumerico (ID anonimo), che sarà utilizzato in tutti i documenti e le comunicazioni ufficiali nel corso dell'istruttoria. Viene registrato su apposito registro: la data e l'ora di ricezione; il codice identificativo assegnato; l'oggetto della segnalazione in forma sintetica e anonimizzata; lo stato della segnalazione ad ogni fase del processo.

Entro sette giorni dalla ricezione, il RS rilascia al Segnalante l'avviso scritto di ricevimento tramite la piattaforma o con le modalità di comunicazione prescelte dal Segnalante. Contestualmente, condivide la segnalazione, in forma riservata, con l'OdV, ai fini della valutazione congiunta della competenza.

Tutta la documentazione è conservata in modo sicuro, accessibile al solo RS e ai soggetti da questi espressamente autorizzati (incluso l'OdV per le segnalazioni di propria competenza), con le seguenti misure di sicurezza:

- i documenti digitali sono conservati in cartelle di rete protette da credenziali di accesso riservate;
- i documenti cartacei sono custoditi in apposito armadio munito di chiave, situato in locale ad accesso limitato;
- le persone che hanno accesso alla documentazione sono specificamente istruite sul vincolo di assoluto riserbo.

9.2 Fase 2 — Valutazione congiunta della competenza e istruttoria preliminare

Entro cinque giorni lavorativi dalla protocollazione, il Responsabile delle Segnalazioni e l'OdV si riuniscono, anche in via telematica, per effettuare una prima analisi della segnalazione ricevuta, al fine di:

- valutarne la ricevibilità e la circostanzialità;
- determinare la competenza per la fase istruttoria secondo i criteri di cui al paragrafo 7 e alla tabella ivi riportata;
- formalizzare con apposita annotazione riservata la determinazione della competenza.

All'esito di questa prima valutazione congiunta:

- qualora la segnalazione risulti manifestamente infondata o non rientri nell'ambito di applicazione della Procedura, il RS procede all'archiviazione, comunicandone le motivazioni al Segnalante;
- qualora la segnalazione non sia sufficientemente circostanziata, il RS, o l'OdV, per le segnalazioni di propria competenza, richiede al Segnalante le ulteriori informazioni necessarie, in forma riservata, assegnando un termine ragionevole per la risposta. Qualora non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti, la segnalazione viene archiviata con comunicazione al Segnalante;
- qualora la segnalazione appaia circostanziata, il soggetto competente avvia la fase istruttoria vera e propria.

9.3 Fase 3 — Istruttoria e investigazione

L'istruttoria è il complesso delle attività finalizzate a verificare il contenuto delle segnalazioni e ad acquisire gli elementi utili alla valutazione della loro fondatezza, garantendo in ogni momento la massima riservatezza sull'identità del Segnalante e sull'oggetto della segnalazione.

L'istruttoria viene condotta:

- dal Responsabile delle Segnalazioni, per le segnalazioni non aventi rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001, avvalendosi ove necessario del supporto di funzioni aziendali competenti per materia (Risorse Umane, Ufficio Legale, ecc.) ovvero di consulenti esterni;
- dall'OdV, per le segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello 231, reati presupposto o violazioni del Codice Etico, avvalendosi ove necessario di revisori, avvocati o altri consulenti appositamente nominati con apposita lettera di incarico vincolante al rispetto degli obblighi di riservatezza;
- congiuntamente da RS e OdV, per le segnalazioni di natura mista, con coordinamento reciproco e ripartizione concordata delle attività.

Indipendentemente dal soggetto che conduce l'istruttoria, al termine delle attività investigative viene redatto un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati e la descrizione puntuale delle risultanze istruttorie;
- le evidenze raccolte a supporto delle conclusioni raggiunte;
- la valutazione circa la fondatezza o l'infondatezza della segnalazione;
- le cause e le carenze di sistema che hanno eventualmente permesso il verificarsi della situazione segnalata;
- le raccomandazioni circa le azioni correttive da adottare.

Nel corso dell'istruttoria, la persona coinvolta ha la facoltà di essere sentita ovvero, su sua richiesta, di presentare osservazioni scritte e documenti, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023. Ciò nel pieno rispetto del diritto di difesa, garantendo al contempo che l'identità del Segnalante non venga rivelata.

9.4 Fase 4 — Esito, comunicazione e archiviazione

All'esito dell'istruttoria, il soggetto che ha condotto le attività investigative (RS o OdV) trasmette le proprie conclusioni al Responsabile delle Segnalazioni, che provvede:

- a comunicare al Segnalante l'esito finale entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, ovvero entro tre mesi dalla scadenza dei sette giorni dalla presentazione in mancanza di tale avviso. In casi complessi e debitamente motivati il termine può essere prorogato fino a sei mesi, dandone comunicazione al Segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata, ad attivare le funzioni aziendali competenti (Risorse Umane, Ufficio Legale, management), su indicazione dell'OdV per le segnalazioni di rilevanza 231, per l'adozione delle opportune misure correttive e delle eventuali azioni disciplinari, nel rispetto della normativa applicabile e del CCNL di riferimento;
- qualora la segnalazione risulti infondata, a procedere all'archiviazione motivata, dandone comunicazione al Segnalante e adottando le misure necessarie a tutela della persona coinvolta.

10. Segnalazioni anonime

Il D.Lgs. 24/2023 non impone ai soggetti privati di accettare segnalazioni anonime. La riservatezza dell'identità del Segnalante non equivale all'anonimato: chiunque segnali un illecito ai sensi della presente Procedura è tenuto a dichiarare la propria identità per beneficiare delle tutele garantite.

Tuttavia, la Società ATOA S.r.l. si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime a condizione che queste si presentino adeguatamente circostanziate, ossia:

- contengano una descrizione dettagliata e precisa dei fatti, relazionati a contesti specifici e determinati;
- facciano emergere fatti di particolare gravità, supportati da elementi di prova documentale o da indicazioni sufficientemente precise (nominativi o qualifiche particolari, uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, date, importi o altri dati oggettivamente verificabili);
- non siano manifestamente pretestuose o prive di qualsiasi fondamento fattuale.

Qualora il Segnalante anonimo venga successivamente identificato e risulti aver subito ritorsioni in conseguenza della segnalazione, le misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs. 24/2023 trovano applicazione nei suoi confronti, ai sensi dell'art. 16, comma 3, del Decreto.

11. Il canale di segnalazione esterna — ANAC

Il canale di segnalazione esterna, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 24/2023, è istituito e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), raggiungibile all'indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Il Segnalante è incoraggiato a utilizzare in primo luogo il canale di segnalazione interna. Il canale esterno può essere attivato esclusivamente al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo ovvero non è conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto alcun seguito entro i termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna non avrebbe efficace seguito ovvero potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna può essere effettuata in forma scritta tramite la piattaforma ANAC, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. L'ANAC: fornisce avviso di ricevimento entro sette giorni; mantiene le interlocuzioni con il Segnalante; dà diligente seguito alle segnalazioni; fornisce riscontro entro tre mesi (prorogabili fino a sei mesi per giustificate ragioni); comunica l'esito finale.

12. Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica consiste nel rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni attraverso la stampa, mezzi elettronici o qualsiasi altro mezzo di diffusione. Il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle protezioni previste esclusivamente al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non è stato dato tempestivo riscontro in merito alle misure adottate per darvi seguito;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare rischio di ritorsioni, ovvero che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che il ricevente possa essere colluso con l'autore della violazione.

13. Obbligo di riservatezza

La riservatezza costituisce uno dei pilastri fondamentali del sistema di whistleblowing. Il Responsabile delle Segnalazioni, l'OdV e chiunque venga coinvolto nel procedimento, a qualsiasi titolo, è tenuto al rispetto assoluto del vincolo di riservatezza sull'identità del Segnalante e su qualsiasi informazione che possa consentire, direttamente o indirettamente, di risalire alla sua identità.

In particolare:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione che possa rivelarne l'identità non possono essere divulgate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- nell'ambito di eventuali procedimenti disciplinari a carico della persona coinvolta, l'identità del Segnalante non può essere rivelata qualora la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- qualora la contestazione disciplinare 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 è utilizzabile ai fini disciplinari solo previo consenso espresso del Segnalante. Il RS dà preventivo avviso scritto al Segnalante delle ragioni della rivelazione;
- la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990 e dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. n. 33/2013.

L'obbligo di riservatezza si estende ai membri dell'OdV, ai consulenti esterni incaricati dell'istruttoria, al personale delle funzioni aziendali coinvolte e a qualsiasi altro soggetto che, per ragioni connesse all'istruttoria, venga a conoscenza dell'identità del Segnalante o del contenuto della segnalazione. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica.

14. Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito della presente Procedura è svolto in conformità al GDPR (Reg. UE 2016/679), al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy) come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, e al D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR (privacy by design e privacy by default). L'OdV, in ragione del proprio accesso alle segnalazioni di competenza, opera come soggetto autorizzato al trattamento, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e delle istruzioni impartite dal Titolare. In particolare:

- i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti ovvero, se raccolti accidentalmente, sono immediatamente cancellati;
- le informative sul trattamento dei dati personali (artt. 13 e 14 del GDPR) sono fornite al Segnalante e alla persona coinvolta nella misura compatibile con la tutela della riservatezza;
- i diritti di cui agli artt. da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti previsti dall'art. 2-undecies del D.Lgs. n. 196/2003;
- la piattaforma My Whistleblowing è configurata nel rispetto dei principi di privacy by design e privacy by default.

15. Conservazione della documentazione

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e, in ogni caso, non oltre cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5, par. 1, lett. e), del GDPR, e di eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti dalla legge (es. in presenza di procedimenti giudiziari o amministrativi pendenti, per i quali si applicano i termini di conservazione previsti dalle norme processuali).

La documentazione prodotta dall'OdV nell'ambito delle istruttorie di propria competenza è conservata nel rispetto dei medesimi principi, con accesso limitato ai soli componenti dell'OdV e ai soggetti da questi espressamente autorizzati.

16. Condizioni per la protezione del Segnalante

Le misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs. 24/2023 si applicano al Segnalante al ricorrere cumulativo delle seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il Segnalante aveva un fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione del D.Lgs. 24/2023 e della presente Procedura;
- la segnalazione è stata effettuata con le modalità e alle condizioni previste dalla presente Procedura e, in generale, dal Capo II del D.Lgs. 24/2023.

I motivi che hanno indotto il Segnalante ad agire sono irrilevanti ai fini della protezione. La protezione si applica indipendentemente dall'esito della segnalazione e dalla conferma o meno della fondatezza dei fatti, purché il Segnalante abbia agito in buona fede.

È impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nelle ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi degli artt. 368 e 595 del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave, le tutele previste dal Capo III del D.Lgs. 24/2023 vengono meno e al Segnalante è irrogata altresì una sanzione disciplinare.

17. Divieto di ritorsione

La Società ATOA S.r.l. vieta categoricamente qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti tutelati per motivi collegati, anche indirettamente, alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia effettuate.

Ai sensi dell'art. 17, comma 4, del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti condotte:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni alla reputazione della persona, anche sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

17.1 Presunzione di ritorsione e inversione dell'onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti ritenuti ritorsivi, si presume, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 24/2023, che tali condotte siano state poste in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che le proprie condotte sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che le ha poste in essere.

17.2 Atti nulli e reintegra nel posto di lavoro

Sono nulli gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione. I soggetti tutelati che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, secondo la specifica disciplina applicabile al rapporto di lavoro.

17.3 Rimedi e segnalazione all'ANAC

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono: comunicarla all'ANAC; darne notizia circostanziata al Responsabile delle Segnalazioni, il quale, valutata la sussistenza degli elementi, ne riferisce alla Direzione aziendale e, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti, alla Procura della Repubblica competente; rivolgersi alle organizzazioni sindacali ovvero all'Autorità Giudiziaria competente.

18. Limitazione della responsabilità del Segnalante

Ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 24/2023, non è punibile, con esclusione di qualsiasi responsabilità penale, civile o amministrativa, il soggetto tutelato che abbia rivelato o diffuso informazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali, ovvero informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, a condizione che:

- al momento della rivelazione vi fossero fondati motivi per ritenere che essa fosse necessaria per svelare la violazione;
- la segnalazione sia stata effettuata alle condizioni e con le modalità previste dalla presente Procedura e dal D.Lgs. 24/2023.

Salvo che il fatto costituisca reato, il soggetto tutelato non incorre in alcuna responsabilità, anche civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse. In ogni caso, la responsabilità non è esclusa per comportamenti non collegati alla segnalazione o non strettamente necessari a rivelare la violazione.

19. Sistema disciplinare e sanzioni

La violazione delle prescrizioni della presente Procedura costituisce illecito disciplinare passibile di sanzione ai sensi del sistema disciplinare adottato dalla Società, in conformità con la normativa applicabile e con le previsioni del CCNL di riferimento. L'OdV segnala al Responsabile delle Segnalazioni e alla funzione Risorse Umane qualsiasi violazione di propria conoscenza, affinché vengano adottate le misure disciplinari del caso.

Sono in particolare soggetti a sanzione disciplinare i seguenti comportamenti:

- le ritorsioni, dirette o indirette, nei confronti dei soggetti tutelati per motivi connessi alla segnalazione;
- le condotte volte a ostacolare o a tentare di ostacolare la presentazione di una segnalazione, ivi comprese pressioni, minacce o intimidazioni del Segnalante;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del Segnalante o sulle informazioni acquisite nell'ambito del procedimento, da parte di qualsiasi soggetto coinvolto, inclusi i membri dell'OdV;
- la mancata o inadeguata verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- le segnalazioni manifestamente opportunistiche presentate al solo scopo di danneggiare, diffamare o calunniare la persona coinvolta o altri soggetti;
- qualsiasi altra violazione degli obblighi previsti dalla presente Procedura.

Le sanzioni disciplinari applicabili sono graduate in relazione alla gravità della condotta, nel rispetto delle previsioni contrattuali e dei principi di proporzionalità e adeguatezza. Ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, l'ANAC applica altresì sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti dei soggetti responsabili delle violazioni ivi indicate.

20. Formazione e comunicazione interna

La Società ATOA S.r.l. si impegna a garantire un'adeguata diffusione e conoscenza della presente Procedura, nonché a promuovere una cultura aziendale basata sull'integrità e sulla correttezza dei comportamenti. A tal fine adotta le seguenti misure:

- pubblicazione della presente Procedura sul sito web aziendale nella sezione dedicata al Whistleblowing, accessibile a tutti i soggetti tutelati;
- affissione di apposita informativa nei luoghi di lavoro con le indicazioni essenziali sui canali di segnalazione disponibili, sulle modalità di accesso e sulle tutele garantite;
- trasmissione della Procedura a tutti i dipendenti, collaboratori e soggetti terzi che operano con la Società, con richiesta di presa visione e accettazione;
- svolgimento di attività formative periodiche rivolte ai dipendenti, con particolare attenzione al Responsabile delle Segnalazioni, ai membri dell'OdV e ai soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- aggiornamento periodico della Procedura in relazione all'evoluzione normativa, alle linee guida ANAC e alle eventuali criticità emerse nell'applicazione pratica.

21. Disposizioni finali

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

In conformità all'art. 18 del D.Lgs. 24/2023, presso l'ANAC è istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono misure di sostegno alle persone segnalanti, cui queste possono rivolgersi per ricevere informazioni, assistenza e consulenza.

La presente Procedura è aggiornata ogniqualvolta intervengano modifiche normative rilevanti, variazioni organizzative interne (incluse modifiche alla composizione o ai poteri dell'OdV) ovvero indicazioni dell'ANAC che rendano necessaria la revisione. Le revisioni sono documentate nella tabella della storia del documento in copertina. La versione vigente è sempre disponibile sul sito aziendale e presso il Responsabile delle Segnalazioni.

Per quanto non espressamente previsto dalla presente Procedura, si rinvia alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023, del D.Lgs. 231/2001, del Modello 231 adottato da ATOA S.r.l. e alle linee guida adottate dall'ANAC in materia di whistleblowing.