

**REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI/IRREGOLARITA'- WHISTLEBLOWING Ai
sensi del D.lgs.24/2023**

SOMMARIO

- 1. PREMESSA**
- 2. RIFERIMENTI NORMATIVI**
- 3. CARATTERISTICHE E CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE**
- 4. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE**
- 5. ACCERTAMENTI E VERIFICHE**
- 6. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI**
- 7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE**
- 8. DIVIETO DI RITORSIONE**
- 9. MISURA DI TUTELA CONTRO ATTI RITORSIVI**
- 10. ASPETTI SANZIONATORI**
- 11. CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

1 . PREMESSA

La segnalazione di illeciti/ irregolarità costituisce una delle misure obbligatorie nella prevenzione della corruzione prevista dal diritto internazionale. Il presente regolamento che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale si inserisce nel campo delle attività di prevenzione della corruzione esplicitando anche la tutela per il soggetto che effettua la segnalazione di illeciti. Come noto nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stato pubblicato il D.lgs 10 marzo 2023 n.24 che recepisce la Direttiva 2019/1937 sul Whistleblowing. Come prevede l'art.24 del Decreto, le nuove norme hanno efficacia esecutiva dal 15 luglio 2023 per gli enti pubblici e per gli enti privati motivo per il quale l'organizzazione ha provveduto all'implementazione della Procedura delle Segnalazioni di Illeciti e Irregolarità/ Whistleblowing.

Il Decreto, pone una disciplina normativa strutturata volta a garantire un elevato livello di protezione degli informatori segnalanti o whistleblower che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza nell'ambito delle loro attività professionali.

Nella definizione di violazioni vanno ricompresi non solo i comportamenti ma anche atti e omissioni o informazioni per il quale il segnalante abbia fondati sospetti che possano concretizzare violazioni supportati da elementi concreti. Il quadro che si viene a delineare, completa il nuovo iter normativo e procedurale con l'obiettivo di definire la gestione delle segnalazioni garantendo e tutelando la riservatezza del segnalante. Il contenuto delle segnalazioni deve essere gestito nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. La nuova disciplina prevede 3 diversi canali di segnalazione (interno, esterno e tramite divulgazione pubblica) che potranno essere utilizzati al verificarsi di determinate condizioni.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.lgs. n 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937. – Presa visione delle Linee Guida ANAC nel sito ufficiale da parte dell' Autorità e del Regolamento Europeo 679/2016 e successivi emendamenti e integrazioni.

3. CARATTERISTICHE E CONTENUTI DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni, per essere prese in considerazione, devono avere ad oggetto esclusivamente azioni od omissioni che:

- possono configurare fattispecie di reato;
- possono dar luogo ad illegittimità o illeciti amministrativi;
- possono configurare violazioni al Codice Etico, regolamenti interni e/o modelli Organizzativi adottati; (Esempio : ex D.Lgs. 231/2001)
- possono arrecare un danno, non solo patrimoniale, all'organizzazione, a terzi o all'intera collettività;
- possono causare vantaggi privati o situazioni che comportino un malfunzionamento dell'organizzazione (sprechi, nepotismo, abuso di potere , irregolarità contabili e false dichiarazioni.)

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili ad accertare e verificare la fondatezza dei fatti dichiarati nella segnalazione stessa. In particolare:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, che non rientrano in altri casi;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea, con violazione di disposizioni nazionali ed europee, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; sono compresi anche gli atti o comportamenti che compromettono gli interessi tutelati dall'Unione europea in tali settori;
- atti od omissioni che ledono o, comunque, compromettono gli interessi finanziari dell'Unione europea;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno dell'Unione europea, connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sull'organizzazione o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sull'organizzazione (e pertanto, il ricorso a meccanismi elusivi).

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili ad accertare e verificare la fondatezza dei fatti dichiarati nella segnalazione stessa.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- le generalità del segnalante solo se l'utente lo consente;
- la chiara, precisa, esauriente e circostanziata descrizione dei fenomeni e dei comportamenti corruttivi che si intendono segnalare;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fenomeni ed i comportamenti corruttivi segnalati, laddove conosciuti;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fenomeni e comportamenti segnalati, se conosciuti;

Ogni informazione ritenuta utile per supportare l'accertamento e la verifica della fondatezza della segnalazione.

L'obiettivo della segnalazione è salvaguardare l'integrità e il buon funzionamento dell'organizzazione. Ciò significa che può essere segnalata qualsiasi condotta illecita che mini la credibilità, l'autorevolezza e il buon andamento dell'organizzazione. Le condotte illecite segnalate devono essere apprese dal Whistleblower in ragione del proprio rapporto di lavoro e cioè in virtù dell'ufficio rivestito o durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative, anche in maniera casuale. Diversamente, se la segnalazione contiene lamentele di carattere personale, fatti che attengono al rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori o colleghi, non risultano essere elementi di interesse per l'organizzazione. Pertanto, le questioni personali o le condotte illecite che prevedono già altri tipi di tutela non possono essere segnalate. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare i loro autori, anche se recapitate in osservanza delle modalità previste dal presente documento, non saranno prese in carico.

4. MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE.

4.1 Per procedere ad effettuare una Segnalazione on line, occorre collegarsi al sito istituzionale www.ambspa.it/whistleblowing e accedere alla piattaforma dedicata. I dati della segnalazione saranno scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati tempestivamente al **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell' A.m.b. Spa (c.d. RPCT)**; il quale riceverà una comunicazione della sua avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio).

I dati identificativi del segnalante saranno custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente all **RPCT** per il tramite della piattaforma telematica che gestisce il sistema in modo anonimo. Il RPCT accederà alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute. L'organizzazione si è dotata della Piattaforma che è conforme agli standard previsti dalle disposizioni del d.lgs.24/2023 nonché misure tecniche e certificazioni consultabili sulla pagina dedicata al servizio raggiungibile al seguente link www.ambspa.it/whistleblowing.

Il segnalante, una volta ultimata la registrazione, riceverà dal sistema un codice di attivazione che dovrà inserire e confermare, per poi procedere con la compilazione dei campi necessari ai fini della segnalazione.

- La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza dalla piattaforma, in qualità di Responsabile esterno del trattamento garantisce che le segnalazioni non vengono tracciate (certificazione agli atti), pertanto relativi log di navigazione da parte degli utenti verso l'applicativo non sono registrati ed a livello di firewall è prevista la disabilitazione della loro tracciabilità;
- La segnalazione viene prodotta attraverso la compilazione di un questionario;
- Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un **codice di conferma**, necessario per confermare l'invio della segnalazione, che deve conservare per poter verificare lo stato di avanzamento della presa in carico ed eventualmente dialogare con il RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti.
- L'arrivo di una segnalazione viene notificato dalla piattaforma nella casella di posta elettronica

certificata (PEC) dedicata del RPTC.

- Il codice generato dal sistema deve essere conservato con cura in quanto in caso di smarrimento non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo. L'RPTC può valutare la necessità di conoscere l'identità del segnalante.

4.2 La conferma di ricezione al segnalante viene visualizzata dallo stesso ogniqualvolta accede con il proprio codice identificativo in piattaforma.

4.3 Le modalità alternative al canale informatico sono consigliabili in via subordinata alla piattaforma. Le innovazioni introdotte dal D.lgs n. 24 del 10.03.2023 prevedono la possibilità di effettuare la segnalazione nelle seguenti forme alternative:

a) in forma scritta da inoltrare al A.m.b. Spa

- tramite: posta ordinaria o raccomandata con ricevuta di ritorno, all'interno di una busta chiusa con la dicitura "Riservato – Whistleblowing D.lgs. n.24/2023" recante il seguente indirizzo: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell' A.m.b. Spa – Azienda multiservizi Comune di Bagheria , Via Massimo D'Azeglio, 50 cap 90011 - Bagheria (PA)
- tramite posta elettronica alla seguente casella istituzionale dell' A.m.b. Spa: whistleblowing@ambspa.it La segnalazione scritta, completa di tutti gli elementi essenziali, deve riportare nell'oggetto la seguente dicitura " Riservato – Whistleblowing D.lgs. n.24/2023" e deve essere firmata.

b) in forma orale:

- attraverso comunicazione telefonica o tramite sistemi di messaggistica vocale ad apposito numero telefonico gratuito dedicato alla pagina del servizio;
- mediante un incontro diretto su richiesta del segnalante da inoltrare al RPCT al medesimo numero telefonico o alla mail whistleblowing@ambspa.it da tenersi di norma entro 5 giorni dalla richiesta.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione è acquisita in forma orale questa è documentata, previo consenso del segnalante, a cura del RPCT mediante redazione di apposito verbale dell'incontro o trascrizione integrale della comunicazione telefonica o dei messaggi; inoltre nelle ipotesi di legge mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del RPCT; nei suddetti casi la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro o la trascrizione o il

resoconto della comunicazione telefonica o dei messaggi mediante la propria sottoscrizione. Le segnalazioni trasmesse secondo le modalità suindicate, vengono acquisite dal RPCT dell' A.m.b. Spa e protocollate, appena perfezionate, in un registro unico riservato con numero progressivo di protocollazione; il RPCT dell' A.m.b. Spa rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla presentazione della stessa.

5. ACCERTAMENTI E VERIFICHE

L'RPTC verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione l'RPTC può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti infondata, L'RPTC ne dispone l'archiviazione in forma scritta.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti e delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti totalmente o parzialmente fondata, L'RPTC , considerata la natura e la gravità della violazione ed dai profili di illiceità riscontrati, provvederà a:

- Rilascia al segnalante l'avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla presentazione della stessa.
- Provvedere a svolgere le opportune indagini/colloqui per raccogliere l'informazione utili;
- Comunicare e informare l'esito dell'accertamento e eventuali successivi provvedimenti all'organo apicale di riferimento dell'organizzazione; (salvo nei casi in cui si configuri un conflitto di interesse);
- Comunicare l'esito dell'accertamento ai soggetti eventualmente interessati o coinvolti, affinché adottino o pongano in essere tutti gli ulteriori rimedi ed azioni eventualmente necessari a tutela dell'Organizzazione;
- Presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto violazioni del Modello organizzativo,informa l'Organismo di Vigilanza, per la gestione congiunta.

6. DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI.

Il dipendente, che in buona fede, segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette ed indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. La riservatezza della segnalazione sarà garantita, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative). Il contenuto della segnalazione deve rimanere riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'RPTC al fine di valutarne la fondatezza ed i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti. Le misure di protezione si applicano ai dipendenti, consulenti, collaboratori, amministratori, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, organi di controllo e vigilanza e più in generale a tutti quei soggetti che svolgono o si apprestano a svolgere attività lavorative presso l'organizzazione, che effettuano segnalazioni anche nelle fasi precontrattuali del rapporto di lavoro, durante il periodo di prova, oppure dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Ai facilitatori (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante; ai colleghi di lavoro del segnalante e che hanno rapporti abituali e correnti e/o parenti entro il quarto grado; agli enti di proprietà del segnalante e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

7. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E DELLA SEGNALAZIONE.

Il Decreto richiama espressamente al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali. Ne emerge un rafforzato impianto normativo anche relativamente ai temi della tutela dell'identità del segnalante e della riservatezza quale strumento per incoraggiare il soggetto che viene a conoscenza di illeciti a trasmettere la relativa segnalazione. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito

alle stesse. L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Tuttavia, questo diritto alla riservatezza non ha portata assoluta: l'ampiezza della tutela riconosciuta all'identità del whistleblower varia, infatti, a seconda delle disposizioni che regolano i possibili procedimenti (penale, civile, disciplinare) in cui può la persona potrà trovarsi coinvolta. Nel caso specifico delle segnalazioni che abbiano comportato l'instaurazione di un procedimento penale, la riservatezza del whistleblower è tutelata nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p..

La disposizione impone l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza - e comunque non oltre la chiusura di tale fase.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente capoverso, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Viene poi esclusa la responsabilità del segnalante nel caso in cui diffonda o riveli, attraverso canali di segnalazione previsti dal presente regolamento, informazioni coperte dall'obbligo di

segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali - a condizione che vi sia il fondato motivo di ritenere che la rivelazione di tali informazioni fosse necessaria allo svelare la violazione.

8. DIVIETO DI RITORSIONE

L'INTERO Capo III del D.lgs.24/2023 mira a definire le misure per proteggere i Whistleblowers sia dalle ritorsioni dirette sia dalle ritorsioni indirette. Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia dell'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia.

In elenco a titolo esemplificativo si citano i più importanti: il licenziamento, la retrocessione di grado o la mancata promozione ; la sospensione, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la modifica dell'orario di lavoro, la riduzione dello stipendio,; la sospensione della formazione; la coercizione, l'intimidazione, le molestie, la mancata conversione di un contratto a tempo indeterminato laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; danni alla reputazione della persona , in particolare sui social media, pregiudizi economici o finanziari, compresa la perdita di opportunità.

9. MISURA DI TUTELA CONTRO ATTI RITORSIVI

Il soggetto che effettua la segnalazione che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito all'RPTC deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'RPTC stesso che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione all'Organismo di Vigilanza (ODV) se presente.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC a cui è affidato il compito di accertare se la/e stesse siano conseguenti alla segnalazione di illeciti ed applicare, in assenza di prova da parte dell'organizzazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, e imporre una sanzione amministrativa pecuniaria.

Il legislatore ha optato per un'inversione dell'onere probatorio stabilendo che laddove il

whistleblower dimostri di avere effettuato una segnalazione di illeciti di cui all'art 4 del presente regolamento e di aver subito, a causa della segnalazione, una misura ritorsiva o discriminatoria, l'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tale misura. È quest'ultima, quindi, che è tenuta a dimostrare che l'azione intrapresa non è in alcun modo connessa alla segnalazione. Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti adottati dall'organizzazione, l'ANAC ne potrebbe dichiarare la nullità. In caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro. L'ordine di "reintegro" resta di esclusiva competenza della magistratura. L'atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'amministrazione indipendentemente dagli accertamenti di ANAC. L'Autorità considera responsabile della misura il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione.

10. ASPETTI SANZIONATORI

Il mancato rispetto della normativa sul whistleblowing comporta nel caso di segnalatori interni all'organizzazione l'attivazione del procedimento disciplinare e l'esercizio del potere disciplinare previsto dalla legge e dal CCNL di categoria, mentre nel caso di segnalatori esterni si fa riferimento alle norme di settore o al modello organizzativo 231, se presente.

Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica, come stabilito da proprie linee guida, all'organizzazione le seguenti sanzioni amministrative.

- da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che:

A. sono state commesse ritorsioni;

B. la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;

C. non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per attuare e gestire le segnalazioni ossia l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;

D. non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

11. CONSERVAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente articolo 7.1.

A tal fine l'IRPTC ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra necessario.

I dati rilevati attraverso segnalazioni e istruttorie costituiscono oggetto e contenuto di analisi per l'identificazione di aree critiche aziendali, azioni di miglioramento di qualità ed efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, del Codice di Comportamento, nonché per prevedere nuovi o diversi strumenti di risposta.

La conservazione delle segnalazioni esterne è a cura di ANAC. Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.