



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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

<b>INDICE</b>	<b>PAG.</b>
1. INQUADRAMENTO NORMATIVO .....	3
2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE .....	6
3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO .....	7
4. CONTENUTO, OGGETTO E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE .....	8
5. SEGNALAZIONI ANONIME .....	9
6. VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE .....	9
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER .....	10
8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER .....	12
9. PROCEDURA TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE SEGNALAZIONI .....	13
10. ATTIVITÀ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	14
11. SEGNALAZIONE ALL'ANAC .....	14
12. DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24 “ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 23 OTTOBRE 2019, RIGUARDANTE LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E RECANTE DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI” .....	14

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

## 1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

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 per la Trasparenza* di AMAT Palermo S.p.A., relativo al triennio 2023 - 2025 ed approvato con Delibera del C.d.A. di AMAT Palermo S.p.A. del 20/02/2023.

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.

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.

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.

Giova sottolineare come, mentre in fase di prima applicazione della norma a tutela dei **whistleblowers** l'ambito soggettivo riguardava soltanto il “pubblico dipendente” in senso stretto, in seguito alle modifiche apportate dalla Legge 179/2017, viene ampliata la platea dei soggetti destinatari della tutela, fino a ricomprendere il personale appartenente non soltanto alle Pubbliche Amministrazioni (di cui all'art. 1, comma 2), ma anche

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

ad enti che impiegano personale in regime di diritto pubblico (art. 3), nonché ad enti e società di diritto privato in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., compresi dipendenti delle società *in house* soggette al controllo analogo.

La succitata Legge 179/2017, all'art. 2, ha avuto anche il merito di estendere la disciplina del *whistleblowing* al settore privato - seppur limitatamente ad enti che hanno adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - attraverso una modifica all'art. 6 del medesimo Decreto (di seguito anche “231” o “Decreto 231”) ed, in particolare, tramite l'aggiunta dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

L'applicazione del *whistleblowing* al settore privato ha reso necessaria una modifica della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, al fine di introdurre nei modelli di organizzazione, gestione e controllo da esso normati l'obbligo di previsione di uno o più canali che consentano di veicolare segnalazioni circostanziate, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte ed, al contempo, garantiscano la riservatezza dei segnalanti medesimi.

Dunque, con tale intervento normativo, il legislatore ha voluto implementare i meccanismi di protezione del denunciante da eventuali ritorsioni, in modo da far emergere tutte quelle pratiche illegali realizzate all'interno dell'ente, che resterebbero, altrimenti, sommerse.

Inoltre, le disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di illeciti assumono connotazioni e peculiarità specifiche con riferimento alle società ed agli enti in controllo pubblico. Infatti, un aspetto che caratterizza e distingue i suddetti enti e società, sia dalle pubbliche amministrazioni sia dalle società e dagli enti a capitale privato, attiene ai macro-ambiti interessati dalla segnalazione, che potranno essere sia gli illeciti riguardanti le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, sia quelli rientranti nella disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica di cui al D.Lgs. 231/2001. Quindi, attraverso l'adozione di specifiche misure contenute nel *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza* (PTPCT) e nel *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001* (MOG), le società e gli enti in controllo pubblico dovranno prevedere procedure di segnalazione ai sensi della Legge 179/2017, che regolamentino le stesse sia in ambito anticorruzione che in ambito di responsabilità amministrativa di cui al Decreto 231.

Altresì, come suddetto, mentre per le Pubbliche Amministrazioni - che non sono interessate dall'applicazione della norma sulla responsabilità amministrativa delle società e degli enti di cui al Decreto 231 - l'organo di controllo interno deputato a ricevere le segnalazioni è soltanto il RPCT, nelle società e negli enti in controllo pubblico coesistono due soggetti (interni) deputati a ricevere le segnalazioni, ovvero il RPCT in ambito anticorruzione e l'Organismo di Vigilanza in ambito responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

In entrambi gli ambiti, le segnalazioni, relative a condotte illecite (rilevanti ai sensi del Decreto 231) o a violazioni del MOG, di cui il segnalante - dipendente in posizione apicale o soggetto sottoposto all'altrui direzione - sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante e, ove possibile, idonei ad individuare con certezza l'autore della condotta illecita. Fine precipuo della segnalazione è la tutela dell'integrità dell'Ente (art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001).

Le modalità di segnalazione, che in entrambi i casi dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, devono prevedere l'utilizzo del servizio postale (ovvero la forma cartacea), della posta elettronica o di un'apposita piattaforma informatica che consenta la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti, nonché la possibilità, per chi riceve le segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità.

Ancora, la Legge 179/2017 richiede che almeno uno dei canali di segnalazione utilizzi un sistema informatico crittografato.

Circa le modifiche intervenute all'originario impianto previsto dalla Legge 179/2017 ad opera della nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. 24/2023, si rinvia al paragrafo 12 del presente Regolamento.

AMAT Palermo S.p.A., nella propria qualità di società soggetta al controllo analogo da parte del Comune di Palermo, 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.

Nel 2019 l'Unione Europea ha adottato la "**Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione**" (*Whistleblower Protection Directive*).

La Direttiva, che riguarda sia il settore pubblico che quello privato, prevede standard minimi comuni per la protezione dei *whistleblower* in Europa. Gli Stati membri dovrebbero recepire queste disposizioni in linea con lo spirito della Direttiva, che è quello di fornire un elevato livello di protezione ai segnalanti.

L'obiettivo della Direttiva è disciplinare la protezione dei *whistleblowers* all'interno dell'Unione Europea, introducendo norme minime comuni di tutela, al fine di dare uniformità a normative nazionali.

La Direttiva prevede una tutela per il *whistleblower* senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non soltanto all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese ed aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Il **9 marzo 2023** il Consiglio dei Ministri ha approvato il **decreto di attuazione della Direttiva UE 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24)**.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

Il suddetto decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il Decreto *de quo* ha raccolto in un unico testo normativo la specifica disciplina che prima era ripartita tra l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, per il settore pubblico, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 per il settore privato, entrambi aggiornati ed integrati dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179. Ne deriva una disciplina organica ed uniforme finalizzata ad una maggiore tutela del *whistleblower*; in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazione di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel Decreto.

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 abroga, con effetto a decorrere dal 15 Luglio 2023, l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e l'art. 3 della Legge 179/2017, e modifica integralmente il comma 2-bis dell'art 6 del D.Lgs. 231/2001.

La novella, modificando strutturalmente il contenuto dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, incide inevitabilmente anche sulla materia della responsabilità amministrativa degli enti. A seguito di tale riforma, invero, i canali di segnalazione, già parte dei MOG 231, dovranno essere conformi alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 ed, in particolare, saranno disciplinati esclusivamente dalla specifica procedura fissata dall'art 5 del decreto medesimo.

La nuova disposizione amplia l'ambito soggettivo di applicazione della norma che disciplina il *whistleblowing*. Invero, mentre la normativa italiana antecedente al D.Lgs. 24/2023 trovava applicazione soltanto per le segnalazioni dei dipendenti (*rectius* “lavoratori subordinati”) del settore pubblico (art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001) o privato (D.Lgs. 231/2001, art. 6, commi 2-ter e 2-quater, art. 2 Legge 179/2017), l'articolo 3 del D.Lgs. 24/2023 individua, come meglio specificato al paragrafo 12 del presente Regolamento, quali soggetti interessati dalla tutela per la segnalazione degli illeciti (in quanto suscettibili di eventuali atti ritorsivi) tutti coloro che, nel settore privato come in quello pubblico, forniscono prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo, a prescindere dalla natura di tali attività ed anche in assenza di corrispettivo.

I pilastri che sorreggono la portata innovativa dell'intervento normativo, destinato sia ad enti pubblici che ad enti privati, sono l'introduzione dei canali di segnalazioni esterna e il rafforzamento delle garanzie per la persona segnalante.

## **2. 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.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

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 ad incentivare le segnalazioni ed a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Come successivamente evidenziato [cfr. par. 12 punto 3)], il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha esteso la tutela prevista per i *whistleblower* anche a collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti, amministratori**. In particolare, la platea dei soggetti delineata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 è, infatti, la più ampia possibile: tutti i dipendenti pubblici ed i lavoratori subordinati; i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti anche non retribuiti, nonché coloro che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori. Infine, la tutela si estende agli azionisti ed alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

### **3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO**

AMAT Palermo S.p.A. con il presente Regolamento intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed, 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 od ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi ed 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 ed 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 ed in ogni contatto successivo alla stessa; tuttavia, ciò non significa che le segnalazioni siano anonime.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

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

#### **4. CONTENUTO, OGGETTO E MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE**

##### **A) IL 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 precipi della segnalazione, possano 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:

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

Le segnalazioni sono gestite con le seguenti modalità:

- utilizzando il link alla piattaforma informatica <https://wb.amat.pa.it/#/> rinvenibile sul sito internet aziendale [www.amat.pa.it](http://www.amat.pa.it) nella sezione “Società Trasparente” → sotto-sezione “Altri contenuti” → “Prevenzione corruzione e trasparenza”.
- utilizzando il link: <http://amat.pa.it/esposti-anac/>

Nello specifico, l'ANAC ha comunicato che a partire dal 08/02/2018 è operativa on line l'applicazione informatica Whistleblower per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. Al fine, quindi, di garantire la tutela della riservatezza in sede di acquisizione della segnalazione, l'identità del segnalante verrà segregata e lo stesso, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, potrà “dialogare” con l'ANAC in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica (cfr. “Segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing” al seguente indirizzo:

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>).

Quanto sopra per evidenziare che, a partire dall'entrata in esercizio del suddetto portale, viene garantita la massima riservatezza esclusivamente alle segnalazioni pervenute tramite il sistema sopra descritto.

Conseguentemente l'Autorità consiglia, per le segnalazioni inoltrate a partire dall'entrata in vigore della Legge 179/2017 tramite ogni altro canale (telefono, posta elettronica, certificata e non, protocollo generale), di inviarle nuovamente utilizzando solo ed unicamente la piattaforma ANAC.

È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente indirizzo:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

## **B) L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

L'art. 1 della Legge 179/2017, prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro», ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della propria società o comunque relativi ad essa. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319-ter del codice penale), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere allo stesso affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga messo in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 e, soprattutto, nel Piano Nazionale Anticorruzione, volti a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

## **5. 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.

## **6. 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

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e/o l'OdV, in relazione alla natura della violazione, potranno provvedere a:

- inoltrare la segnalazione all'autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- 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;
- 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.

## **7. 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 da colui che apre l'istruttoria. 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** e **l'art. 12 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Obbligo di riservatezza)**, stabiliscono che **l'identità del segnalante non può essere rivelata**.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del *Codice in materia di protezione dei dati personali* di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

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 propria identità.

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 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 né 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 (cfr. **Capo III - Misure di protezione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**), non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie 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) al Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione.

Il Direttore/Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

- b) all'Organo Amministrativo di AMAT Palermo S.p.A. o al Direttore Generale qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente/Responsabile della struttura;
- c) alla Procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- d) agli Uffici competenti per l'avvio di un'attività istruttoria al riguardo;
- e) 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 notiziare 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 ed 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.

## **8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

Le tutele di cui all'art. 1 della Legge 179/2017 non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (comma 9, art. 1).

Pertanto, il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

## **9. PROCEDURA TRASMISSIONE/RICEZIONE/GESTIONE SEGNALAZIONI**

### **Fasi della segnalazione**

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive potranno essere effettuate dai dipendenti attraverso le modalità meglio specificate nel paragrafo 4.

Il RPCT e l'Organismo di Vigilanza riceveranno una comunicazione via e-mail di avvenuta presentazione di una segnalazione.

I dati identificativi del segnalante sono custoditi, in forma crittografata, e sono accessibili ai sensi della normativa solamente al RPCT e all'Organismo di Vigilanza.

### **FASE 1 – ITER DELLA SEGNALAZIONE**

Il *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e/o l'Organismo di Vigilanza*, che possono avvalersi di un gruppo di lavoro *ad hoc*, prendono 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, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

I dati ed i documenti oggetto delle segnalazioni vengono trattati a norma di legge e l'accesso agli atti, da parte dei soggetti autorizzati, è opportunamente regolamentato dalle politiche di sicurezza informatica di AMAT Palermo S.p.A. Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all'autorità giudiziaria competente.

### **FASE 2 – PUBBLICAZIONE DATI DI SINTESI**

Il *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* si riserva di pubblicare, nella sezione “*Società Trasparente*” del sito istituzionale una sintesi del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

## 10. ATTIVITÀ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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 della Trasparenza rende 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 della Trasparenza provvederà a pubblicare il presente Regolamento sia sulla rete intranet aziendale, sia sul sito internet aziendale [www.amat.pa.it](http://www.amat.pa.it) nella sezione “Società Trasparente”.

## 11. SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della Legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Pertanto, è stato indicato il *link* diretto dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante: l'ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto ed all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni potranno essere inviate all'ANAC secondo le modalità indicate nel paragrafo 4.

## 12. DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24 “ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 23 OTTOBRE 2019, RIGUARDANTE LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E RECANTE DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI”.

La Direttiva Europea 1937/2019, oltre ad armonizzare la disciplina prevista in materia di *whistleblowing* nei vari Paesi dell'Unione, prevedendo standard minimi di protezione, ha lo scopo di **introdurre maggiori garanzie a tutela dei segnalanti**, sia nel settore pubblico<sup>1</sup> che in quello privato.

In particolare, la Direttiva estende l'ambito di applicazione delle garanzie che devono essere previste in favore dei *whistleblowers* al settore degli appalti pubblici, a quello dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

<sup>1</sup> Ai sensi del articolo 2, comma 1, lettera p), del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, per «*soggetti del settore pubblico*» si intendono: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house*, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

Le principali novità operative per le aziende, introdotte dalla Direttiva UE, consistono:

- nell'individuazione e nomina di un soggetto - interno o esterno - per la gestione delle segnalazioni;
- nell'obbligo di istituire canali e procedure interne che garantiscano una gestione sicura, riservata ed anonima delle segnalazioni;
- nell'ampliamento dei soggetti segnalanti, intendendosi per tali tutti i soggetti che gravitano, per ragioni lavorative, intorno all'azienda;
- nell'ampliamento dell'oggetto delle segnalazioni che riguarderanno le violazioni del diritto dell'UE lesive di interessi pubblici;
- nella previsione di sanzioni a carico dell'azienda per atti ritorsivi o discriminatori verso il segnalante;
- nella previsione di sanzioni a carico del segnalante per false segnalazioni;
- nella previsione del risarcimento del danno che dovesse derivare dalle segnalazioni false.

Gli enti, al fine di implementare o aggiornare il sistema di *whistleblowing*, in conformità a quanto richiesto dalla Direttiva Europea 2019/1937, sono tenuti all'espletamento dei seguenti adempimenti:

- verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo in tema di *whistleblowing*, laddove adottato;
- implementare specifiche procedure in materia di *whistleblowing* che definiscano, tra gli altri: l'ambito di applicazione, l'oggetto ed il contenuto della segnalazione, la possibilità di effettuare segnalazioni anonime, i canali ed i destinatari della segnalazione, le modalità di gestione della segnalazione, le modalità di tutela del segnalante e del segnalato e specifiche misure sanzionatorie [(cfr. Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - **Art. 12 (Obbligo di riservatezza)** e **Capo III (Misure di protezione)**];
- definire un piano di formazione in ambito di *whistleblowing* a favore di tutto il personale aziendale;
- prevedere almeno un canale di comunicazione con modalità informatiche.

Il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** applica in maniera rigida la Direttiva UE 1937/2019 e prevede:

- 1) la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di un ente privato;
- 2) la necessità di prevedere canali di segnalazione interni da parte di enti pubblici ed aziende con più di 50 dipendenti. Il Decreto estende, in misura rilevante, l'ambito di applicazione della tutela e, di conseguenza, i destinatari degli obblighi sono:
  - settore pubblico: tutti indistintamente;
  - settore privato:
    - ◆ le aziende che hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato (indipendentemente dall'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001);
    - ◆ le aziende che operano nei settori regolamentati a livello europeo (ad esempio, settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
    - ◆ le aziende che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

**3) l'estensione della tutela prevista per i *whistleblower* anche a collaboratori autonomi, liberi professionisti, volontari, azionisti, amministratori.**

In particolare, la platea dei soggetti delineata dai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023 è, infatti, la più ampia possibile: tutti i dipendenti pubblici ed i lavoratori subordinati; i lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività presso i soggetti pubblici e privati oppure forniscono beni o servizi; liberi professionisti e consulenti, ma anche volontari e tirocinanti anche non retribuiti, nonché coloro che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori. Infine, la tutela si estende agli azionisti ed alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche laddove tali ruoli siano esercitati in via di mero fatto.

Occorre rilevare che l'ambito della tutela nei confronti di tali soggetti, nella duplice forma di tutela della riservatezza e di tutela contro le ritorsioni, deve essere assicurata anche quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento del rapporto, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso o durante il processo di selezione.

Infine, rileva l'ulteriore allargamento del perimetro dei soggetti che beneficiano della protezione - sempre con l'obiettivo di agevolare ed incentivare l'attività del segnalatore riducendone il timore di ritorsioni e responsabilità - che arriva a ricomprendere i “facilitatori”, ovvero coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione (la cui attività deve rimanere riservata) ed i cosiddetti “soggetti terzi o connessi con il segnalante”, quali, ad esempio, le persone legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela, i colleghi di lavoro che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante e, finanche, i soggetti giuridici connessi con quest'ultimo.

I canali per effettuare la segnalazione sono tre, **interno**, **esterno** e tramite **divulgazione pubblica**, che potranno essere utilizzati, al verificarsi di determinate condizioni, in via progressiva e sussidiaria.

**1) Canale di segnalazione interno** all'Impresa o Ente pubblico:

per **segnalazione interna** si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

I soggetti del settore pubblico ed i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanza o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

La gestione del canale di segnalazione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*, di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nell'ipotesi di condivisione, la gestione del canale di segnalazione interna.

È definito l'iter procedurale successivo alla segnalazione:

- entro 7 giorni dalla presentazione, l'incaricato deve rilasciare un avviso di ricevimento al segnalante e, ove necessario, chiedere integrazioni; mantenere le interlocuzioni e dare diligente seguito;
- entro 3 mesi occorre fornire riscontro al segnalante;
- entro 7 giorni la segnalazione pervenuta ad un soggetto non competente deve essere inoltrata al corretto destinatario.

Per ciò che attiene al settore privato, negli enti con meno di 50 dipendenti, è consentito soltanto l'utilizzo del canale di segnalazione interno, precludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno o alla divulgazione pubblica.

I canali di segnalazione interna assurgono, peraltro, ad oggetto necessario dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui all'articolo 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001.

A tal proposito, come già argomentato nella prima parte del presente Regolamento (*cf.* pagg. 2 e 3), occorre rilevare che, a seguito delle novità introdotte dal legislatore, i canali di segnalazione interni predisposti dagli Enti che adottano un Modello Organizzativo 231, dovranno essere conformi alle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 ed, in particolare, saranno disciplinati esclusivamente dalla specifica procedura fissata dagli artt. 3 e segg. del Decreto medesimo, che ha radicalmente modificato l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo della normativa di settore.

Più precisamente, all'**ampia platea dei soggetti** indicati ai commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, è consentito presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli organizzativi, **compresi i fondati sospetti**, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, **potrebbero essere commesse nell'Ente**, nonché gli elementi riguardanti condotte volte **ad occultare tali violazioni**, di cui siano venuti a conoscenza **nel contesto lavorativo dell'Ente**. Ancora, se nell'ultimo anno, l'Ente ha impiegato la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, dovrà essere prevista anche la possibilità di segnalare violazioni delle disposizioni dell'Unione Europea.

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

Appare del tutto evidente come i requisiti oggettivi e soggettivi richiesti dal D.Lgs. 24/2023 siano più ampi e più flessibili, rispetto alla pregressa normativa di settore.

Invero, l'ambito applicativo delle forme di garanzia previste per il *whistleblower* dipendente di un Ente risultava fortemente limitato, sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo. Erano tutelati, ad oggi, esclusivamente i dipendenti e collaboratori - apicali o soggetti ad essi sottoposti degli enti privati (con più di 50 dipendenti) che avevano adottato il modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e soltanto in relazione agli illeciti rilevanti ai sensi di tale normativa. Le segnalazioni, inoltre, dovevano essere **circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti** ed avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante in ragione delle funzioni svolte.

A seguito dell'introduzione nel nostro ordinamento giuridico del D.Lgs. 24/2023, di recepimento della Direttiva *Whistleblowing*, sia nel settore pubblico sia in quello privato [per quest'ultimi con i distinguo summenzionati, *cfr.* pag. 15 punto 2)], potranno essere segnalate tanto violazioni già perpetrate, quanto violazioni non ancora commesse, ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo, quanto ancora atti od omissioni che il *whistleblower* abbia fondato motivo di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere le stesse.

2) **Canale di segnalazione esterno**, attivato dallo Stato (gestito dall' ANAC), accessibile solo in via residuale ed al verificarsi di una delle condizioni indicate:

- se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o il canale non è attivo o non è stato consegnato nel rispetto dei requisiti normativi;
- se il *whistleblower* ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito o si è conclusa con un provvedimento finale negativo;
- se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- se il *whistleblower* ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per **segnalazione esterna** si intende la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui agli articoli 6 e 7 del sopra citato decreto. In particolare, il suddetto art. 7 stabilisce che:

- l'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati nel primo periodo o perviene a personale

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo;

- le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole (la sede dell'incontro è, di norma, l'Azienda);
- la segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

- 3) **Canale di segnalazione pubblico**, accessibile in via ulteriormente residuale, attraverso la stampa o il web, solo dopo che i primi due canali non abbiano dato alcun riscontro; o ancora, quando il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; o, infine, quando la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove, oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa (art. 15 del D.Lgs. 24/2023).

Solo al verificarsi di una delle suddette condizioni il soggetto segnalante potrà beneficiare delle medesime misure di protezione accordate dal Decreto per l'utilizzo del canale interno/esterno.

Oltre alle aziende con più di 249 dipendenti, sono tenute ad allinearsi alle disposizioni della Direttiva, entro il 17 Dicembre 2023, anche quelle tra i 50 e 249 dipendenti. Le aziende con più di 49 dipendenti, le istituzioni del settore pubblico, le autorità ed i Comuni con più di 10.000 abitanti sono obbligati a predisporre gli adeguati canali di segnalazione interni.

Nel settore pubblico la norma non opera alcuna distinzione e ricomprende soggetti tra loro molto diversi (cfr. nota n. 1 par. 12). In tale settore, la tutela si applica a chi effettua segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile relativamente a ciascuna delle violazioni previste all'art. 2, c. 1, lettera a) del Decreto.

Per il settore privato l'art. 3 opera una serie di distinzioni proprio in relazione alle tre diverse tipologie di aziende summenzionate, ovvero: nelle aziende con almeno 50 dipendenti ed in quelle che non raggiungono tale limite ma che operano nei settori regolamentati a livello europeo (ad esempio, settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente), la tutela si applica a coloro che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile; nelle aziende che non raggiungono il limite di 50 dipendenti ma adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 la tutela si applica a coloro che effettuano segnalazioni interne di violazioni relativamente

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

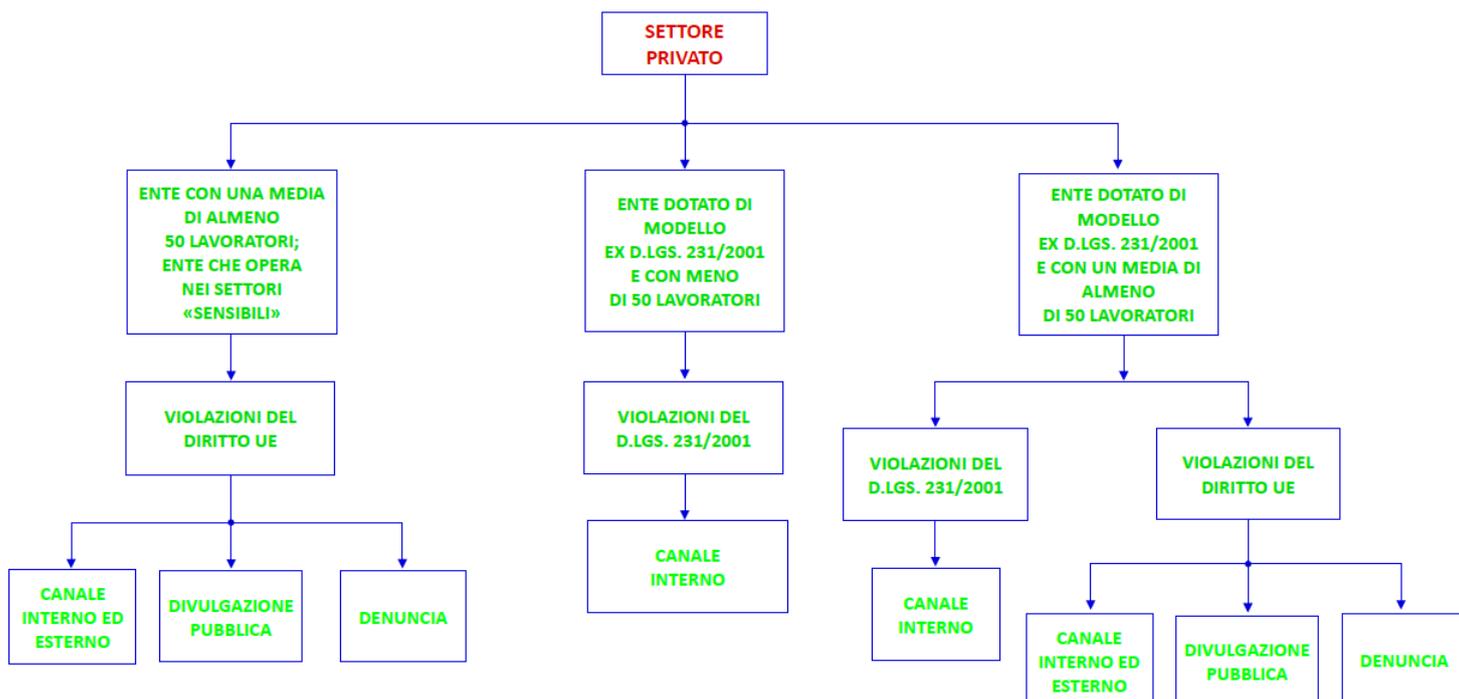
03

a condotte illecite rilevanti ai sensi del medesimo decreto; nelle aziende di cui al punto precedente che superano il limite di 50 dipendenti la tutela si applica anche a coloro che effettuano segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di norme europee o diritto interno nei settori indicati.

**COSA E COME SI PUÒ SEGNALARE**



**COSA E COME SI PUÒ SEGNALARE**



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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

L'applicazione della Direttiva avrà poi ripercussioni anche sul **trattamento dei dati personali** - GDPR - e, infatti, gli Enti pubblici e le Aziende private dovranno adeguare la valutazione d'impatto (DPIA) ed adottare le conseguenti misure tecniche ed organizzative per evitare violazioni dei dati personali e garantire l'esercizio dei diritti da parte degli interessati.

Nello specifico, l'**art. 13 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, stabilisce, tra l'altro, che:

- ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal suddetto Decreto, deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51;
- i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento ed alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4 (soggetti del settore pubblico e del settore privato) del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti ed alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo Regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati;
- i soggetti di cui all'articolo 4 (soggetti del settore pubblico e del settore privato) del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, definiscono il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 51 del 2018.

Ai sensi dell'**art. 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24**, e come già stabilito dal comma 6 dell'art. 1 della Legge 179/2017, l'ANAC potrà comminare sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) **da 10.000 a 50.000 euro** quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) **da € 500 a € 2.500 euro** nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- ◆ coperte dall'obbligo di segreto;
- ◆ relative alla tutela del diritto d'autore;

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

- ◆ relative alla protezione dei dati personali;
- ◆ riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La discriminante penale opera quando al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste, cioè ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 24/2023. Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa (Art. 20 del D.Lgs. 24/2023 - Limitazione delle responsabilità).

Proprio al fine di assicurare l'incondizionata parità tra il settore pubblico ed il settore privato nel perseguimento delle finalità del nuovo quadro giuridico, viene inserito l'obbligo per le piccole aziende che applicano i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 di prevedere nel loro sistema disciplinare sanzioni nei confronti di coloro che si accertano responsabili degli illeciti di cui al punto c).

I soggetti del settore privato che abbiano **adottato i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto 231/2001** attuano già misure disciplinari/sanzionatorie - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del suddetto Decreto - nei confronti di coloro che accertano essere responsabili di illeciti; le stesse si intendono additive e cumulabili con quelle amministrative pecuniarie previste dal nuovo schema di decreto.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal presente Decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile (art. 22, D.Lgs. 24/2023).

Inoltre, la normativa prevede anche un generale divieto di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, riportando una elencazione (esemplificativa ma non esaustiva) delle stesse fattispecie ritorsive, comprensive anche dei danni reputazionali e prevedendo anche l'inversione dell'onere probatorio in ordine alla natura ritorsiva della condotta ed al danno subito. Rispetto alla pregressa normativa di settore, Il Legislatore si spinge oltre, fino a prevedere un nesso di causalità presunto tra il danno subito dal segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione.

Il Legislatore ha accolto una nozione ampia di ritorsione; per essa si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

La gestione delle comunicazione di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all'ANAC. Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per

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

Aggiornamento documento

DATA

REVISIONE

29/06/2023

03

quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti ed all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'articolo 15 della Legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'autorità giudiziaria.

Per quanto concerne l'onere della prova, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023 nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

L'inversione dell'onere della prova non opera a favore delle persone e degli enti diversi dal segnalante di cui all'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi).

Infine, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del suddetto Decreto le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

L'ANAC riesamina periodicamente, almeno una volta ogni tre anni, le proprie procedure per il ricevimento ed il trattamento delle segnalazioni e le adegua, ove necessario, alla luce della propria esperienza e di quella di altre autorità competenti per le segnalazioni esterne nell'ambito dell'Unione Europea.