Palermo S.p.A. ~ Socio unico Comune di Palermo
Sede Legale ed Amministrativa: Via Roccazzo, 77 ~ 90135 Palermo ~ Tel. 091.350.111 ~ Fax 091.224563 ~ amat@amat.pa.it ~ amat.segrgen@pec.it

C O D I C E
E T I C O

DI
AMAT PALERMO SPA

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.10.2026 - P.20 OdG

S O M M A R I O

1. INTRODUZIONE..... 4
1.1 Premessa..... 4
1.2 Validità..... 5
1.3 Norme, documenti e leggi di riferimento..... 6

2. PRINCIPI GENERALI..... 7
2.1 Principi etici generali..... 7
2.2 Destinatari del Codice Etico..... 7
2.3 Obblighi dei "Destinatari"..... 8
2.4 Il rapporto concessorio..... 12
2.5 Valore contrattuale del Codice Etico..... 12
2.6 Contrasto alla criminalità organizzata - Codice antimafia..... 12

3. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON I TERZI..... 13
3.1 Principi generali..... 13
3.2 Rapporti con i dipendenti..... 13
3.3 Rapporti con i collaboratori ed i consulenti..... 14
3.4 Rapporti con gli utenti ed i fornitori..... 15
3.5 Rapporti con il Comune di Palermo ed altri Concedenti..... 16
3.6 Rapporti con società concorrenti..... 16
3.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse..... 16
3.8 Rapporti con soggetti di vigilanza e controllo..... 17
3.9 Rapporti con Organizzazioni Sindacali..... 17
3.10 Rapporti con i mezzi di comunicazioni di massa..... 17

4. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA..... 17

5. PRINCIPI NELLE ATTIVITÀ CONTABILI E DI TRATTAMENTO DEI DATI..... 18
5.1 Registrazioni contabili..... 18
5.2 Tutela della privacy (Reg. UE 679/2016 e D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.)..... 19

6. PRINCIPI NELLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SPECIFICHE..... 20
6.1 Servizi relativi alla mobilità, al trasporto ed alla gestione del traffico..... 20
6.2 Progettazione, costruzione e manutenzione delle infrastrutture..... 20
6.3 Gestione dei parcheggi..... 21

7. POLITICHE DEL PERSONALE..... 21
7.1 Rapporti con le risorse umane..... 21
7.2 Molestie sul luogo di lavoro..... 21

7.3 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti..... 22
7.4 Fumo..... 22
7.5 Utilizzo di beni aziendali..... 22
7.6 Uso dei sistemi informatici..... 22

8. PRINCIPI PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D.LGS. 231/2001 e s.m.i..... 22
8.1 Premessa..... 22
8.2 Sanzioni..... 28
8.3 Reati societari..... 29
8.4 Reati contro la Pubblica Amministrazione..... 29

9. PRINCIPI DI CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 e s.m.i..... 31

10. VERIFICHE..... 32
10.1 Controlli interni
10.2 Registrazione delle operazioni..... 32

11. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DISPOSTO DEL CODICE ETICO..... 32
11.1 Organismo di Vigilanza..... 32
11.2 Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti..... 33
11.3 Conseguenze della violazione del Codice per i Dirigenti, gli Amministratori ed i Sindaci..... 33
11.4 Conseguenze della Violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti ed altri terzi..... 34
11.5 La rivelazione del segreto - Articolo 3 della Legge 179/2017 "*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*"..... *34*

12. PRINCIPI ATTUATIVI DEL CODICE ETICO..... 34
12.1 Diffusione e comprensione..... 34
12.2 Segnalazione di violazioni..... 35

13. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTI..... 36

14. PUBBLICITÀ..... 36

LEGENDA:
ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione
CDA Consiglio di Amministrazione
CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
D. Lgs. Decreto Legislativo
MOGC Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (D. Lgs. 231/2001)
O.A. Organo Amministrativo
OdV Organismo di Vigilanza
PNA Piano Nazionale Anticorruzione
RPCT Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

1. INTRODUZIONE

1.1 Premessa

AMAT PALERMO S.p.A. è la Società del Comune di Palermo nata il 7 marzo 2005 per realizzare e gestire in forma integrata, coerentemente con gli indirizzi dell'Amministrazione Comunale, le iniziative tese a garantire la libertà di movimento nell'area urbana, migliorando la vivibilità del territorio.
In particolare, AMAT PALERMO S.p.A. ha in capo il trasporto pubblico, la gestione di parcheggi e parcometri, il controllo del traffico attraverso la segnaletica orizzontale e verticale, i progetti innovativi ed il Sistema Tram.
La Società gestisce specifici servizi operativi e di studio, allo scopo di realizzare un'armonica integrazione tra mobilità individuale e collettiva.
I suoi valori guida sono l'ottimizzazione del rapporto tra mobilità, territorio ed ambiente, la risposta efficace ed efficiente alle esigenze dei cittadini, il miglioramento continuo in termini di economicità e redditività del servizio svolto e la promozione delle risorse umane, allo scopo di elevare la qualità dell'offerta.
La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.
In qualità di "***ente di diritto privato in controllo pubblico***", secondo le più recenti interpretazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, è tenuta al rispetto dei principali adempimenti previsti dalla Legge 190/2012, dal D.Lgs. 231/2001, dal D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 (F.O.I.A.) in materia di trasparenza ed accesso incondizionato agli atti, e dal **D.Lgs. 175/2016 "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" come integrato dal D.Lgs 100/2017**.
Il presente ***Codice Etico*** è un'appendice del "***Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa***" *(SGRA)*, realizzato in conformità al Disciplinare "Requisiti di un Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa" (costituente anche "***Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i.***"), del quale rappresenta il complesso dei principi e dei valori espressione della politica aziendale in materia di Responsabilità Amministrativa.
Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al del D. Lgs. n. 231/2001" e delle vigenti "Misure Integrative Anticorruzione e

Trasparenza" e, di conseguenza, è ispirato ai principi contenuti nelle leggi e nella normativa secondaria, in particolare ai contratti collettivi.
Il Codice infatti riporta e integra i protocolli preventivi previsti nelle vigenti "Misure integrative Anticorruzione e Trasparenza" appendici integrative del "Modello Organizzativo 231/2001".
Nel Codice Etico sono contenute le norme comportamentali cui devono ispirarsi sia i dipendenti di AMAT PALERMO S.p.A., sia coloro che, in qualche modo, direttamente o indirettamente, instaurano rapporti con la Società, stabilmente o anche solo temporaneamente, quali amministratori, collaboratori, etc., e chiunque agisca in nome e per conto della Società.
I principi ispiratori del *Codice Etico* sono contenuti nel presente documento.
AMAT PALERMO S.p.A. auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione del *Codice* e ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto della Società o che venga in contatto con la stessa.
È prevista l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali per le eventuali violazioni del Codice.
Il testo è stato formulato tenendo conto delle indicazioni delle «*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*» ANAC-MEF, per quanto compatibili ed applicabili alla realtà aziendale.
Accoglie, inoltre, i suggerimenti della circolare ASSTRA n. 237 del luglio 2014 sulle "*Linee guida per l'avvio di un circuito collaborativo tra ANAC - Prefetture - UTG ed Enti Locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa*".
Per quanto non espressamente disciplinato dal presente testo si rinvia alle disposizioni aziendali relative ai comportamenti dei dipendenti contenute in documenti aventi natura di atti interni (ad esempio, ordini di servizio, disposizioni organizzative, gestionali ed operative, procedure, istruzioni di lavoro), ma anche in informative o atti pubblici rivolti ai terzi o agli utenti, quali, ad esempio la *Carta dei Servizi*. Tali disposizioni sono da ritenersi integrative al Codice; pertanto, l'inosservanza delle stesse può essere valutata anche come violazione del Codice stesso.
Inoltre, devono e dovranno essere sempre garantiti il coordinamento e la compatibilità con documenti, esistenti o da adottare, inerenti la prevenzione di rischi reato inseriti nel catalogo del D.Lgs. 231/2001, quali, ad esempio, l'SGSL (VR e/o DUVRI) per le violazioni di misure poste a tutela della sicurezza sul luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i, le misure tecniche ed organizzative definite dal Regolamento UE 2016/679 - GDPR e dal D.Lgs. 196/03, così come modificato dal D.Lgs. 101/18, nonché il Regolamento SGSI (a sensi della UNI ISO/IEC 27001) per quanto concerne il contenimento dei delitti informatici.
In virtù di quanto sopra detto, il presente Codice Etico rappresenta uno strumento operativo di prevenzione della corruzione sia in riferimento ai reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 sia in riferimento ai reati previsti dalla Legge n. 190/2012.

1.2 Validità

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data di adozione del "SGRA" deliberata dall'Organo di Governo e ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di revisione, finalizzata ad assicurarne attualità ed efficacia operativa e di prevenzione, che possa emergere dalle attività di riesame annuale.
Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata con delibera formale adottata dall'Organo di Governo dell'Azienda.

1.3 Norme, documenti e leggi di riferimento

- Regio Decreto 8 gennaio 1931, n. 148;
- Artt. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Legge 15 luglio 1966, n. 604 “Norme sui licenziamenti individuali”;
- Art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 “Statuto dei lavoratori”;
- Contratti Collettivi di Lavoro applicabili ai lavoratori del Settore trasporti e/o Comparto trasporti;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Responsabilità Amministrativa degli Enti” e s.m.i.;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” (*Testo Unico della privacy)* e successivi aggiornamenti (D.Lgs. 101/18*)*;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Statuto e Regolamenti interni;
- Linee Guida ASSTRA;
- Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;
- D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 (F.O.I.A.), recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” come integrato dal D.Lgs. 100/2017;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla protezione di dati);
- Legge 179/2017 “Tutela dei *Whistleblowers*” contenente disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità a di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di lavoro pubblico o privato;
- D.Lgs. 101/2018 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento
- (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016”;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 4 “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”.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Principi etici generali

Nell'erogazione dei servizi di trasporto pubblico, di controllo del traffico, di gestione di parcheggi e, più in generale, nello svolgimento della propria attività, AMAT PALERMO S.p.A. si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti nelle attività. La Società conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali ed internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale ed - in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse o di un vantaggio della Società, può considerarsi tollerato e giustificato e comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

L'Azienda considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società secondo **diligenza, competenza, professionalità ed efficienza**, anche al fine di fornire ai Clienti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, **prestazioni di elevato livello qualitativo tali da assicurare la regolarità e la continuità del servizio**.

La Società considera l'**imparzialità di trattamento** un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna e considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori da tutelare.

La Società considera la propria immagine e la propria reputazione valori che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice.

Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con AMAT PALERMO S.p.A. hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

2.2 Destinatari del Codice Etico

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione ai dipendenti di AMAT PALERMO S.p.A. ed a tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini. I principi del Codice Etico devono ispirare i componenti dell'Organo di Governo in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione aziendale; del pari i Dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti ed i collaboratori.

Ogni Responsabile aziendale:

- rappresenta con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- promuove l'osservanza delle norme del Codice da parte dei “Destinatari”;

- opera affinché i “Destinatari” comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- adotta misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- si adopera per impedire, nei limiti delle proprie competenze ed attribuzioni, possibili comportamenti non conformi alla normativa vigente, al presente Codice o alle norme interne.

2.3 Obblighi dei “Destinatari”

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni ed, in genere, i comportamenti posti in essere dai “Destinatari” del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai **principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto**.

I “Destinatari” si impegnano a collaborare attivamente alle attività di verifica - interne ed esterne – secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun “Destinatario” deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine dell'Azienda.

I dipendenti di AMAT PALERMO S.p.A., oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle dell'Azienda, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del Codice.

I “Destinatari” devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di AMAT PALERMO S.p.A. o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con AMAT PALERMO S.p.A. sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi del Codice Etico, non assumendo iniziative in contrasto con il Codice medesimo.

In particolare, i “Destinatari” del Codice Etico sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei principi ivi contenuti, anche nel caso in cui gli stessi siano espressi quali criteri di comportamento aziendale, e non quali precetti rivolti direttamente ai “Destinatari” medesimi.

I “Destinatari” hanno l'obbligo di:

- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione degli stessi;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:
  - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice;
  - qualsiasi richiesta o sollecitazione volta a violare le norme ed i principi contenuti nel Codice che sia stata loro rivolta;
  - collaborare con le strutture a ciò deputate a verificare le possibili violazioni.

Il “Destinatario” non potrà condurre indagini personali o di propria iniziativa o riportare le notizie relative alla violazione del Codice ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate. Fermo restando che AMAT PALERMO S.p.A. si impegna ad assicurare adeguate forme di tutela del segnalante, le segnalazioni di violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. sono trattate nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti.

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata (ai sensi dell'articolo 1, comma 51, Legge 190/2012 e s.m.i.) salvo nei casi strettamente previsti dalla legge e con modalità atte ad evitare ritorsioni e qualora siano state definite tutte le misure atte a tutelare i dipendenti che effettuino segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*).
Infatti, 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 ha emanato la Determinazione n. 06/2015 "*Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*", che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.
AMAT PALERMO S.p.A. in tal senso ha proceduto a predisporre un apposito documento denominato «***Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità "Whistleblowing"*** », che fa parte integrante del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (SGRA).
Successivamente, ad ulteriore tutela dei "*whistleblowers*", in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la **Legge 179/2017** recante **"*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"**, il cui art. 1 ha modificato l'art. 54-bis sopracitato.
Nello specifico, il **comma 1 dell'art. 1 della Legge 179/2017** 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 190/2012, 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.
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.
L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. In particolare, il **comma 3 dell'art. 1 della Legge 179/2017** stabilisce che **l'identità del segnalante non può essere rivelata**.
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.
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 ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.
Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
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.
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.
Altresì, 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. 23/2015.
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 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).
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 *whistleblowers* 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.
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 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.
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 **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)**.
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.
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 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.

2.4 Il rapporto concessorio

La Società è consapevole dell'importanza e del significato sociale, per la collettività, del servizio erogato.
AMAT PALERMO S.p.A. svolge il servizio affidato in regime di concessione e deve operare nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto stipulato con il Comune di Palermo e delle altre convenzioni di concessione in essere, al precipuo fine di consentire ai fruitori del servizio il pieno e continuativo esercizio del proprio diritto alla libera e sicura circolazione sul territorio.
Nell'ambito dello svolgimento della propria attività ed in considerazione della **rilevanza pubblica del servizio erogato**, AMAT ripone la massima cura nella valorizzazione dell'immagine del territorio.

2.5 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.
La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

2.6 Contrasto alla criminalità organizzata - Codice antimafia

Nello svolgimento delle attività è vietato approfittare con qualsiasi modalità di situazioni di assoggettamento ambientale determinanti condizioni di disparità negoziale.
È vietato intrattenere rapporti a qualsiasi titolo con soggetti che si sa essere appartenenti o "vicini" ad associazioni di tipo mafioso e/o alla criminalità organizzata in genere. AMAT PALERMO S.p.A. riconosce, fra i valori fondamentali della propria attività, il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali, mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alle

norme di legge, alle norme penali ed alle norme ed ai valori etici per sviluppare forme di controllo e vessazione delle imprese e dei loro collaboratori ed alterare la libera concorrenza.
AMAT PALERMO S.p.A. adotta quale modello comportamentale la non sottomissione a qualunque forma di estorsione, usura o ad altre tipologie di reato poste in essere da organizzazioni criminali e/o mafiose. AMAT PALERMO S.p.A. è fortemente impegnata a chiedere la collaborazione delle forze dell'ordine e delle istituzioni preposte, denunciando direttamente o con l'assistenza del sistema associativo ogni episodio di attività direttamente o indirettamente illegale di cui è soggetto passivo.
La verifica dell'uniformità a tali comportamenti che integrano il corpo del Codice Etico è demandata all'Organismo di Vigilanza, che determinerà l'applicazione delle sanzioni previste dal presente Codice.
I soci, i dipendenti ed i collaboratori della Società sono sempre tenuti ad assumere comportamenti e relazioni che non siano in contraddizione con il valore sociale ed etico che informa l'operato che svolge AMAT PALERMO S.p.A.
In particolare, nella vita lavorativa e privata, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori devono tassativamente astenersi da qualunque tipo di relazione consapevole con soggetti condannati per reati di stampo mafioso o indiziati di appartenere ad associazioni di tipo mafioso, alla camorra, alla 'ndrangheta o ad altre associazioni criminali, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso, nonché con soggetti indiziati di uno dei reati previsti dall'art. 51, comma 3-bis, del codice di procedura penale ovvero del delitto di cui all'articolo 12-quinquies, comma 1, del Decreto Legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356.

3. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON I TERZI

3.1 Principi generali

Nei rapporti con i terzi AMAT PALERMO S.p.A. si ispira a **principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza**.
I dipendenti della Società ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Azienda e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato.
Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.
AMAT PALERMO S.p.A. si impegna ad individuare e definire specifiche modalità di gestione trasparente, documentate e tracciabili delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita, idonee ad impedire la commissione di reati.

3.2 Rapporti con i dipendenti

La Società provvede alla più **ampia diffusione del Codice Etico** presso i dipendenti.
La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei dipendenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.
AMAT PALERMO S.p.A. richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza

presso i dipendenti neo-assunti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.
I dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:
  - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico;
  - qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
  - collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.

Il dipendente non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate. Sono vietate le segnalazioni anonime.
I dipendenti sono, quindi, tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice Etico di cui vengano a conoscenza. Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.
La Società pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento, fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera ed ogni altro aspetto relativo al dipendente.
I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno dell'Azienda.
I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio aziendale.
AMAT PALERMO S.p.A. riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse dell'Azienda stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o dal CCNL di settore, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.
In ogni caso, i dipendenti devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'AMAT e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.
Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore o alla funzione a ciò deputata.
In particolare, tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

3.3 Rapporti con i collaboratori ed i consulenti

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio.
Quanto stabilito al punto precedente per i dipendenti vale anche per i collaboratori e per i consulenti esterni, nei limiti dei rapporti intrattenuti con l'Azienda.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

3.4 Rapporti con gli utenti ed i fornitori

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con gli utenti, la Società si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, ai contratti in essere ed alle procedure interne.

AMAT si impegna a favorire e ad assicurare la soddisfazione degli utenti per il servizio pubblico svolto nel rispetto degli impegni assunti nella Carta dei Servizi.

In particolare, è fatto obbligo di:

- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di qualità;
- fornire accurate, tempestive ed esaurienti informazioni circa i servizi, in modo che l'utente possa assumere decisioni consapevoli.

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, AMAT PALERMO S.p.A. opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice, dei contratti in essere e delle procedure aziendali.

I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, segnalando all'ufficio preposto l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni; ciò sebbene la prassi attuale preveda che nei verbali di gara venga precisato da parte dei componenti la commissione e, comunque, constatanti le offerte, di non avere alcun conflitto di interesse con i partecipanti alle procedure di gara e di non avere subito condanne penali per delitti contro la P.A.

Altresì, qualsiasi dipendente e/o fornitore, se indagato, ha l'obbligo di dichiarare, seppure con la riservatezza necessaria, di avere ricevuto una informativa di garanzia.

Come riportato nel *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, la Società opera come segue:

- per il personale dirigenziale, di regola, procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico;
- per il personale dipendente di regola procede all'assegnazione ad altro servizio; la competenza in materia spetta al Direttore Generale sentito il parere del Direttore delle Risorse Umane e del Direttore degli Affari Legali.

Ciò di cui sopra tenendo conto del tipo di reato cui l'informativa di garanzia afferisce al fine del relativo trasferimento, se necessario.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento ed, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai "Destinatari" delle norme del presente Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

Gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono ammessi solo nel caso in cui siano di modico valore e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o l'indipendenza di giudizio di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio. In ogni caso, tale tipologia di spesa deve essere sempre autorizzata dal proprio Responsabile e documentata in modo adeguato.
Parimenti, è fatto divieto agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ed in particolar modo in caso di esercizio di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia. In tale ultima ipotesi è fatto obbligo di segnalare formalmente la situazione al proprio Responsabile.

3.5 Rapporti con il Comune di Palermo ed altri Concedenti

AMAT S.p.A. impronta la gestione dei rapporti con il Comune di Palermo ed altri Concedenti al rispetto dei **criteri di correttezza, collaborazione e trasparenza**, consapevole dell'importanza del rapporto concessorio e dell'elemento fiduciario insito nello stesso.

3.6 Rapporti con società concorrenti

La Società rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale, qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

3.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse

La Società adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o, in ogni caso, relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali ed aziendali applicabili.
La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o, comunque, di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.
Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, AMAT S.p.A., ed ogni dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere l'esercizio di una sua funzione o di un suo potere o il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo autonomamente o a seguito di induzione, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.
Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.
I rapporti con le Istituzioni Pubbliche volti al presidio ed all'attuazione degli interessi e degli scopi istituzionali complessivi di AMAT S.p.A. e collegati all'attuazione dello Statuto e dei suoi programmi sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità a ciò delegate.
Nel corso dei contatti con soggetti pubblici sia nel corso di iter amministrativi, sia nel corso di verifiche/ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione, i soggetti coinvolti devono, anche in aderenza alle procure/deleghe ricevute, garantire il pieno rispetto dei principi indicati nel MOGC D. Lgs. 231/01 e nelle Misure Integrative. Tutte le fasi del processo devono essere condotte in

maniera trasparente e documentabile. Tutta la documentazione trasmessa e ricevuta dalla Pubblica Amministrazione deve, altresì, essere registrata presso il Protocollo Aziendale. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione tutti i dipendenti di AMAT PALERMO S.p.A. e/o tutti i soggetti, anche esterni, che operano per conto dell'Azienda devono rispettare i protocolli inerenti la Pubblica Amministrazione previsti dal MOGC e le Misure Integrative Anticorruzione previste nel PTPCT.

3.8 Rapporti con soggetti di vigilanza e controllo

La Società, in tutte le sue articolazioni, impronta i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, della loro autonomia e del loro potere di iniziativa, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.
La Società si impegna a fornire - anche in via preventiva se necessario - tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo dei servizi erogati, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, l'Azienda predispone ed attua le apposite ed opportune procedure di vigilanza e controllo, nonché di comunicazione interna e di raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti.

3.9 Rapporti con Organizzazioni Sindacali

La Società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad Organizzazioni Sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti.
Le relazioni con le Organizzazioni Sindacali sono improntate a principi di correttezza e collaborazione nell'interesse di AMAT PALERMO S.p.A., dei dipendenti e della collettività.

3.10 Rapporti con i mezzi di comunicazioni di massa

Dal momento che AMAT PALERMO S.p.A. non dispone di una struttura idonea a gestire i rapporti con i *mass media*, l'Azienda si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso la Presidenza, la Direzione Generale, nonché attraverso soggetti di volta in volta formalmente autorizzati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dall'Azienda e nel rispetto della normativa vigente in materia.
I dipendenti non possono fornire informazioni di qualsivoglia natura ai rappresentanti della stampa e dei *mass media* in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali, senza l'autorizzazione della Presidenza.
In caso di partecipazione a convegni, congressi, seminari ed altri eventi in genere, nonché in caso di redazione di articoli, saggi e pubblicazioni, le informazioni fornite relativamente alle attività, ai risultati, alle posizioni ed alle strategie aziendali possono essere divulgate solo se già rese pubbliche ovvero autorizzate dal diretto responsabile.

4. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

AMAT PALERMO S.p.A. considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere. A tal fine l'Azienda, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a contribuire allo sviluppo ed al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di ridurre l'impatto ambientale.

La Società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute, sicurezza sul lavoro. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.
La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate, in particolare, alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza ed alla salute degli operatori.
La Società si impegna a diffondere una **cultura della sicurezza sul lavoro** sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori, i quali nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.
Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che AMAT si impegna ad
adottare sono:
➢ valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
➢ riduzione dei rischi alla fonte;
➢ programmazione della prevenzione;
➢ misure igieniche e controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
➢ misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
➢ regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

5. PRINCIPI NELLE ATTIVITÀ CONTABILI E DI TRATTAMENTO DEI DATI

5.1 Registrazioni contabili

AMAT PALERMO S.p.A. osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia, ivi incluse quelle penalistiche, civilistiche e fiscali, nonché dai vigenti Principi Contabili definiti dalle apposite Commissioni professionali.
Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione dell'Azienda, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.
I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso la Società incaricata della revisione contabile, i Sindaci e l'Organismo di Vigilanza, ed a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.
Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;

- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni "Destinatario" far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile ed ordinata secondo criteri logici. I "Destinatari" che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire tempestivamente i fatti al proprio superiore o alla funzione competente, al fine di consentire l'attivazione delle procedure di verifica ad opera degli organismi di controllo.

5.2 Tutela della privacy (Reg. UE 679/2016 e D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.)

Le attività di AMAT Palermo S.p.A. richiedono costantemente il trattamento di dati personali, quale l'acquisizione, la conservazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione e la diffusione - quest'ultima limitatamente in relazione agli obblighi imposti dai principi di trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa - anche attraverso sistemi informatici o telematici, di dati di contatto, dati di pagamento, immagini, categorie "particolari" di dati nonché documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software), etc.

Le banche dati dell'Azienda possono contenere, anche su supporti informatici o telematici, dati personali protetti dalla normativa di settore, di seguito - a titolo esemplificativo ma non esaustivo - elencati:

- dati personali, di contatto e di pagamento, degli utenti/interessati;
- dati personali, anche "particolari", dei dipendenti e/o collaboratori;
- dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno;
- dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Tutte le attività inerenti il trattamento, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di dati personali o riservati devono essere gestite nella più stretta osservanza delle disposizioni normative vigenti in materia.

Con deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/06/2022, è stato approvato il documento *gestione privacy* riguardante le "**Disposizioni sull'uso dei device, internet, posta elettronica ed archivi cartacei**".

È obbligo di ogni dipendente *"Autorizzato" (persona autorizzata al trattamento dei dati personali sotto l'autorità diretta del titolare ex art. 4 GDPR, che si trovi a trattare dati di qualsiasi natura, sia che abbia ricevuto in consegna un dispositivo aziendale, sia che effettui trattamenti esclusivamente cartacei o con strumenti informatici non ad uso esclusivo)* assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

AMAT Palermo S.p.A. si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti ed ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dagli "Autorizzati" durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono all'Azienda e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni dipendente "Autorizzato" dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e/o funzioni competenti e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'Azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

6. PRINCIPI NELLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SPECIFICHE

6.1 Servizi relativi alla mobilità, al trasporto ed alla gestione del traffico

AMAT S.p.A. pone la massima attenzione, nell'ambito della propria attività, ad improntare l'esecuzione dei servizi relativi alla mobilità, quali il controllo del traffico, il trasporto pubblico e la gestione degli impianti, a **criteri di efficienza ed efficacia** al fine di consentire agli utenti l'utilizzo della rete e dei servizi in **condizioni di sicurezza e di comodità in modo continuativo**.

In tale contesto l'Azienda si adopera per assicurare all'utente un servizio in condizioni di sicurezza, nella continua attenzione al comfort dei passeggeri, alla qualità dell'informazione ed alla salvaguardia dell'ambiente.

La Società è consapevole dell'importanza, per l'efficiente gestione dei servizi connessi alla mobilità ed in particolare di quelli relativi al trasporto pubblico ed al controllo del traffico, della collaborazione con le altre strutture negli stessi coinvolte (servizio di soccorso meccanico, Polizia Locale, Servizio Sanitario, VV.FF., etc.), auspicando da parte delle stesse analoga attenzione al rispetto dei valori contenuti nel Codice Etico.

L'Azienda, anche nel rispetto del principio di eguaglianza nonché in considerazione del proprio ruolo di concessionaria di un servizio di rilevanza pubblica, compie ogni sforzo nel contrastare il mancato pagamento del corrispettivo del servizio e nell'adozione delle misure necessarie al recupero di tali somme.

6.2 Progettazione, costruzione e manutenzione delle infrastrutture

AMAT Palermo S.p.A. considera la progettazione, la costruzione e la manutenzione delle infrastrutture attività di rilevante importanza nell'ambito dello svolgimento della propria attività e si adopera per l'impiego e la destinazione a tali settori di adeguate risorse economiche e tecniche, con attenzione per la ricerca e l'adozione di soluzioni tecnologicamente all'avanguardia, al fine di assicurare elevati risultati in condizioni di sicurezza per i lavoratori.

L'Azienda, nello svolgimento di tali attività, pone ed esige da parte dei dipendenti e dei collaboratori, la più alta attenzione affinché l'assegnazione e l'esecuzione delle stesse avvenga nel rispetto della normativa vigente nonché delle regole procedurali interne, oltre che secondo elevati standard tecnico- progettuali.

6.3 Gestione dei parcheggi

AMAT Palermo S.p.A. considera la sicurezza e l'adeguatezza delle condizioni di gestione e di manutenzione delle aree di parcheggio elementi da salvaguardare e da perseguire in un'ottica di continuo miglioramento. L'attività dell'Azienda è indirizzata al rispetto delle normative vigenti ed all'adozione di comportamenti improntati a correttezza, efficienza e cortesia.
La Società pone, nell'applicazione delle tariffe e nell'incasso dei corrispettivi, la massima attenzione al fine di garantire all'utente precisione, rapidità ed efficienza, richiedendo ai propri dipendenti e collaboratori impegnati in tale attività comportamenti caratterizzati da onestà, correttezza, cortesia e professionalità.
L'Azienda è consapevole della rilevanza del momento dell'esazione in quanto attività di contatto con l'utente e di relazione diretta con il medesimo; pertanto, richiede ai propri dipendenti e collaboratori comportamenti adeguati alle situazioni ed idonei a salvaguardare ed a valorizzare l'immagine di AMAT Palermo S.p.A. e ad esprimere i valori del Codice Etico.

7. POLITICHE DEL PERSONALE

7.1 Rapporti con le risorse umane

AMAT Palermo S.p.A., come indicato nei principi generali, riconosce un ruolo centrale allo sviluppo delle risorse umane, al rispetto della loro autonomia ed all'importanza della loro partecipazione al perseguimento della *mission* aziendale.
L'Azienda ribadisce il proprio impegno a combattere qualunque tipo di discriminazione sul luogo di lavoro a causa del sesso, della nazionalità, della religione, delle opinioni politiche, sindacali e personali, delle condizione economiche.
I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto alla funzione del Personale e/o al proprio Responsabile, che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico. La Società ribadisce l'impegno a preservare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti.

7.2 Molestie sul luogo di lavoro

AMAT Palermo S.p.A. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

L'Azienda previene, per quanto possibile, e comunque perseguita il *mobbing* e le molestie personali di ogni tipo e, quindi, anche sessuali.

7.3 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

AMAT Palermo S.p.A. richiede che ciascun "Destinatario" contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto e sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

L'Azienda si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla legislazione vigente.

7.4 Fumo

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi di lavoro. L'Azienda individua e mette a disposizione dei lavoratori specifici spazi riservati ai fumatori.

7.5 Utilizzo di beni aziendali

È compito di ogni dipendente custodire con cura e rispetto i beni aziendali, evitando usi impropri dei beni di cui dispone per ragioni d'ufficio.
Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'Azienda e fornite in dotazione al personale ed ai collaboratori in ragione dei doveri dei propri uffici.

7.6 Uso dei sistemi informatici

Ogni "Destinatario" è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore in materia ed alle condizioni dei contratti di licenza.
Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti il rapporto di lavoro instaurato con l'Azienda o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della stessa o, comunque, che interferiscano con l'attività lavorativa. È posto altresì il divieto di utilizzare i sistemi informatici aziendali per accedere a sistemi informativi di altri soggetti al fine di appropriarsi di informazioni, danneggiare o interrompere i sistemi informativi, appropriarsi di codici per il funzionamento del sistema stesso.
Ogni "Destinatario" è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici. I "Destinatari" sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e delle relative autorizzazioni forniti esclusivamente dalle funzioni competenti.

8. PRINCIPI PER LA PREVENZIONE DEI REATI EX D.LGS. 231/2001 e s.m.i.

8.1 Premessa

Il **D.Lgs. 231/2001** "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*" ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa da reato degli enti, per cui gli stessi sono responsabili (con la conseguente applicazioni di sanzioni amministrative) per alcuni reati commessi da soggetti che hanno funzioni di rappresentanza, di

amministrazione o da dipendenti, purché la commissione del reato sia avvenuta nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.
L'**articolo 6 del D.Lgs. 231/2001** prevede che questa responsabilità sia esclusa se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un ***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*** (MOG).
La **Legge 30 novembre 2017, n. 179** ha disposto, con l'**art. 2 comma 1**, l'introduzione dei **commi 2-bis**, **2-ter** e **2-quater** all'**art. 6 del D.Lgs. 231/2001**. Il profilo dell'intervento del legislatore riguarda la protezione del *whistleblower* rispetto a misure discriminatorie o comunque penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, sia pubblico che privato.
A tal proposito, la suddetta Legge, oltre a nuove forme di tutela per i *whistleblowers* come già osservato, inserisce nuovi requisiti per i *Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo* di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.
Nello specifico, il nuovo **comma 2-bis** regola tali Modelli idonei a prevenire reati, che devono prevedere:
a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto di cui sopra e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
Per quanto sopra, a seguito dell'entrata in vigore della Legge 179/2017 e, quindi, delle modifiche apportate al D.Lgs. 231/2001, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono essere rivisti ed integrati, al fine di rispondere ai questi nuovi ed ulteriori requisiti.
Inoltre, il nuovo **comma 2-ter** dell'art. 6 dispone che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di illecito possa essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (il quale potrà adottare i provvedimenti di propria competenza) sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale indicata dallo stesso. Altresì, il nuovo **comma 2-quater** dell'art. 6 stabilisce che l'eventuale licenziamento conseguente alla segnalazione degli illeciti per motivi ritorsivi o discriminatori è comunque nullo, così come il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.
È **onere del datore di lavoro,** in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, **dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa**.

Si desidera, inoltre, evidenziare che attraverso la Legge 179/2017 il legislatore ha voluto non soltanto intervenire direttamente prevedendo forme di tutela per il soggetto segnalante, ma ha anche inteso promuovere una nuova cultura della legalità in ambito lavorativo, favorendo tutti quei

comportamenti che consentano al lavoratore di essere parte attiva nella segnalazione delle condotte illecite.
Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione 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 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 verifichino 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.
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.

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.

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, 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**.
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, 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 oil canale non è attivo o non è stato congegnato 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 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 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. 3).
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 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.

8.2 Sanzioni

Il procedimento di accertamento ed applicazione delle sanzioni è descritto nel "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24*" di cui alla **Delibera ANAC n. 301 del 12 luglio 2023**.

Il citato Regolamento è in vigore dal 15 luglio 2023, di conseguenza per le segnalazioni effettuate in data antecedente continua a trovare applicazione l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, unitamente al Regolamento ANAC di cui alla Delibera n. 690 del 01/07/2020.

L'obbligo in esame è espressamente previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, che prevede l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC nei confronti dei soggetti del settore pubblico e privato che commettano violazioni degli obblighi previsti nel medesimo Decreto.

La previsione della necessaria adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale [art. 6, co. 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001], quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione [art. 7, co. 4, lett. b), D.lgs. 231/2001] è di grande rilevanza in quanto rappresenta uno degli elementi che differenzia il Modello 231 da altri tipi di sistemi organizzativi.

Nella seguente tabella sono riportate le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili nei confronti dei soggetti individuati come responsabili delle violazioni.

VIOLAZIONE	RESPONSABILE	SANZIONE
Ritorsioni	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Ostacolo alla segnalazione (o tentativo)	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Violazione dell'obbligo di riservatezza	Persona fisica	da 10.000 a 50.000 euro
Omessa istituzione dei canali di segnalazione	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro
Omessa adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero adozione non conforme a quanto previsto dal Decreto	Organo di indirizzo	da 10.000 a 50.000 euro
Omesso svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute	Gestore delle segnalazioni	da 10.000 a 50.000 euro
Accertamento, anche con sentenza di primo grado,della responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia		

nei casi di dolo o colpa grave,salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria	**Persona fisica**	**da 500 a 2.500 euro**

I “Destinatari” del presente Codice, nell'espletamento delle proprie attività, devono astenersi dal porre in essere qualsiasi condotta attiva od omissiva idonea ad integrare gli estremi di qualsiasi reato ed, in particolar modo, di quelli previsti come presupposto per la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
Di seguito sono descritte alcune buone prassi o procedure atte ad impedire la commissione delle principali categorie di reati.
Il riferimento va tuttavia inteso come esemplificativo e non esaustivo di tutte le figure di reato, raggruppate per famiglie di reato, che ad oggi possono coinvolgere la Società nella responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

8.3 Reati societari

Per impedire o limitare il rischio di commissione dei cosiddetti “**Reati Societari**” previsti all'**art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.**, è opportuno il rispetto dei seguenti precetti comportamentali:

- è vietato, a tutti i dipendenti e/o consulenti che a qualunque titolo (anche quali meri fornitori di dati) siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti similari o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, nonché in particolare agli amministratori, ai sindaci e a chi ricopre posizioni apicali, esporre fatti materiali non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i “Destinatari” dei sopra menzionati documenti. L'eventuale condotta illecita sarà considerata come commessa in danno della Società stessa;
- è vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, al Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza o alla società di revisione;
- è vietato diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifizi tali da provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati o da incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale della Società;
- è vietato, a tutti coloro che hanno rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza, nonché agli amministratori, ai sindaci e a chi ricopre posizioni apicali, ostacolarne le funzioni;
- è altresì vietato nelle comunicazioni delle predette autorità esporre fatti materiali non corrispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, o occultare con mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti inerenti la situazione medesima che dovevano essere comunicati.

8.4 Reati contro la Pubblica Amministrazione

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche sono tenuti principalmente dagli uffici e dalle funzioni a ciò deputati, mentre i rapporti con il Comune di Palermo o i Comuni convenzionati coinvolgono un

maggior numero di dipendenti, ma devono derivare da motivi istituzionali e per l'attuazione dei programmi di AMAT Palermo S.P.A., nel rispetto delle indicazioni di tutte le PP.AA. coinvolte.
I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con *partners* privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione della Società e dei soggetti con cui questa si relaziona.
Attenzione e cura devono essere poste nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, etc.
Non è ammesso, né direttamente né indirettamente, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni o promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio, ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurli al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo arrecando un vantaggio diretto o indiretto alla Società).

Chi riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto il suo diretto superiore;
- informare per iscritto l'OdV.

Le prescrizioni indicate in precedenza non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., abbiano analoghe finalità di quelle vietate.
Nel caso si intraprendano rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

In particolare non dovranno essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare una delle parti a titolo personale;
- offrire o fornire omaggi in contrasto con quanto previsto nel presente Codice;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione della Società e dei soggetti con cui questa si relaziona.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse della Società, contributi,

finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

I "Destinatari" devono astenersi dal porre in essere qualsiasi attività che possa indurre in errore soggetti terzi, pubblici o privati, mediante artifizi o raggiri, con lo scopo di ottenere un ingiusto profitto per l'AMAT con danno altrui.
Il profitto ingiusto può essere diretto o indiretto e comprendere, oltre ai contributi, finanziamenti ed altre erogazioni concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.
È inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla Società dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

9. PRINCIPI DI CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 e s.m.i.

In particolare, per quanto riguarda la prevenzione dei reati dolosi, la Società attuerà misure organizzative che rispettino una serie di principi di controllo, fra cui:
"Ogni operazione, transazione, azione, che assume carattere di materialità, deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".
Per ogni operazione, che ai sensi del D.Lgs. 61/2001 assume caratteri di materialità, vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dalla normativa per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici, in modo tale da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta".
"**Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".**
In linea di massima, compatibilmente con la valorizzazione delle professionalità interne e con la dotazione organica, dovrebbe essere garantita l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Analogamente, si auspica che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate ed opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione *ex post*.

"I controlli devono essere documentati".
Il sistema di controllo (interno ed esterno) dovrebbe prevedere un sistema di *reporting* (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

10. VERIFICHE

10.1 Controlli interni

I “Destinatari” devono essere consapevoli dell'esistenza dello SGRA (Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa) articolato in molteplici, specifiche e codificate procedure, sistematicamente e costantemente aggiornate al fine di assicurarne la conformità alla vigente legislazione e la piena efficacia.
I “Destinatari” devono essere coscienti del contributo e della rilevanza che questo sistema di gestione e controllo deve assicurare al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici ed operativi nell'ottica dell'efficienza aziendale.
Per *controlli interni* si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa in tutte le sue articolazioni, con l'obiettivo primario di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.
In questo quadro, alla luce della vigente normativa in materia, detto **SGRA dovrà, altresì, garantire la Società dal rischio di incorrere nella “responsabilità amministrativa da reato”** e nelle sanzioni conseguenti, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.
La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo.
Conseguentemente, tutti i “Destinatari”, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative loro affidate.
Nell'ambito delle proprie competenze, i Responsabili di Direzione/Area/Unità sono tenuti ad essere partecipi del sistema di controllo aziendale ed a farne partecipi i loro collaboratori. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

10.2 Registrazione delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni di AMAT S.p.A. devono avere una registrazione adeguata, al fine di assicurare un'efficace e concreta tracciabilità delle stesse, e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.
Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

11. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DISPOSTO DEL CODICE ETICO

11.1 Organismo di Vigilanza

L'Azienda ha costituito al proprio interno, ai sensi del citato Decreto Legislativo n. 231/2001 e s.m.i., un ***Organismo di Vigilanza*** a carattere collegiale composto da quattro membri [Presidente (Componente Esterno all'organigramma societario), Vice Presidente (Componente Interno) e due Componenti Esterni] contraddistinto dai **requisiti di autonomia ed indipendenza** e, conseguentemente, dotato di autonomi ed effettivi poteri di iniziativa, di ispezione e di controllo, e

con riferimento al quale è stato elaborato ed adottato un apposito " *Regolamento interno per il funzionamento*", aggiornato periodicamente al fine di assicurarne attualità, efficienza ed efficacia operativa.
L'Organismo di Vigilanza dovrà:

- vigilare, tra l'altro, sull'osservanza del Codice Etico, nonché sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, segnalando tempestivamente all'Organo di Governo le eventuali violazioni degli stessi;
- garantire la massima diffusione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenuti;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in relazione alla loro concreta efficacia ed al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- svolgere verifiche, anche preventive, in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, valutando i fatti ed assumendo - in caso di accertata violazione - adeguate misure sanzionatorie;
- garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall'Organismo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.
Per lo svolgimento delle attività operative, l'Organismo di Vigilanza si avvale della collaborazione della funzione di *Internal Auditing*.

11.2 Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro) ed illecito disciplinare.
Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dall'Allegato A) del R.D. 8 gennaio 1931 n. 148, applicabile alle diverse categorie professionali di AMAT Palermo S.p.A. e che l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni sancite nella richiamata normativa.
Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.
La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

11.3 Conseguenze della violazione del Codice per i Dirigenti, gli Amministratori ed i Sindaci

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti, delle procedure interne e del Codice Etico, l'Organo di Governo valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro).
In caso di violazione del Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà della stessa l'Organo di Governo ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno

ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Nei casi più gravi potrà essere informata l'Assemblea dei Soci.

11.4 Conseguenze della Violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti ed altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati all'AMAT da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

11.5 La rivelazione del segreto - Articolo 3 della Legge 179/2017 "*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*"

L'articolo 3 della Legge 179/2017 introduce come giusta causa di rivelazione di notizie coperte dagli obblighi d i segretezza previsti nel nostro sistema giuridico - segreto d'ufficio ex art. 326 c.p., segreto professionale ex art. 622 c.p., segreti scientifici o industriali ex art. 623 c.p. - nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore ex art. 2105 c.c. (rivelazione di notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa), il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni.
La giusta causa opera, dunque, come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione.
Costituisce, invece, violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito ed, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine. In questi casi non trova dunque più applicazione la giusta causa e sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto.
Altresì, la giusta causa non si applica se l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

12. PRINCIPI ATTUATIVI DEL CODICE ETICO

12.1 Diffusione e comprensione

AMAT Palermo S.p.A. desidera che il proprio Codice Etico sia pienamente efficace e che il rispetto dei suoi contenuti diventi prassi consolidata che informi ed impronti l'esecuzione dei comportamenti posti in essere da parte dei dipendenti e degli *stakeholders*.
A tal scopo:

- si impegna a **divulgare il Codice Etico presso gli *stakeholders* interni ed esterni** con una tempestiva ed efficace attività di comunicazione, con apposito ordine di servizio rivolto a tutti i "Destinatari", con la pubblicazione sul sito web e tramite sezioni dedicate nell'intranet aziendale;
- si impegna a **monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice**, tenendo aggiornati gli *stakeholders* sul mantenimento degli impegni presi dal Codice.

12.2 Segnalazione di violazioni

L'Organismo di Vigilanza è l'organo deputato a ricevere le segnalazioni di eventuali illeciti commessi nell'ambito dell'Azienda in violazione del Codice Etico e del SGRA e deve informarne tempestivamente l'Organo di Governo, in attuazione dei propri compiti istituzionali.
AMAT Palermo S.p.A. si impegna affinché sia chiaro a tutti i "Destinatari" il sistema di segnalazione delle violazioni e siano noti i referenti per chiarire l'interpretazione del Codice.
Per le segnalazioni di dipendenti e collaboratori di AMAT Palermo S.P.A. relative a presunti illeciti o violazioni del Codice o del Modello, la Società attiverà specifici canali di comunicazione con l'OdV e con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tra i quali gli specifici account di posta elettronica odv@amat.pa.it e responsabileanticorruzione@amat.pa.it.
Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione, da inviare a:
- odv@amat.pa.it
- responsabileanticorruzione@amat.pa.it

sussiste l'obbligo di segnalazione entro 48 ore delle violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal presente Codice Etico o dalle disposizioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa in generale, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.
Nel caso di segnalazioni provenienti da un *whistleblower*, quest'ultimo deve fornire tutti gli elementi utili affinché il *Responsabile della Prevenzione della Corruzione* e l'*Organismo di Vigilanza*, figure identificate dall'ANAC quale destinatari precipui di tali segnalazioni, possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione.
Per quanto concerne le segnalazioni dei *whistleblowers*, si può altresì fare riferimento a quanto previstodall'Allegato 07_SGRA - ***Regolamento per la segnalazione di illeciti e irregolarità "Whistleblowing"***; nello specifico il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché il *Responsabile della Prevenzione della Corruzione* e l'*Organismo di Vigilanza*, figure identificate dall'ANAC quale destinatari precipui della segnalazione, 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:
a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni sono gestite con le seguenti modalità:

- utilizzando gli indirizzi mail odv@amat.pa.it o responsabileanticorruzione@amat.pa.it, oppure la piattaforma informatica adottata ai sensi del D.Lgs. 24/2023, disponibile nel sito web dell'Azienda, nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "Altri contenuti" - Segnalazione di illeciti e irregolarità - "Whisteblowing".
- 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.
È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente indirizzo:
https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/

13. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTI

Il Codice è adottato dalla Società mediante deliberazione dell'Organo di Amministrazione e potrà essere modificato/integrato/aggiornato dal RPCT con il preventivo coinvolgimento dell'OdV e comunque con le stesse modalità adottate per la sua approvazione.

14. PUBBLICITÀ

Il Codice Etico deve essere portato a conoscenza del personale di AMAT PALERMO S.p.A. tramite pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti.