



Regolamento per la segnalazione di illeciti “*whistleblowing*”

EX DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023 N. 24

(Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali)

Approvato con Delibera del CdA del 04/09/2023 e Determina num. 36/2024

A.T.M. S.p.A. TRAPANI (ex S.A.U./ TRAPANI) socio unico
Società soggetta a controllo analogo da parte del Comune di Trapani

www.atmtrapani.it

Codice Fiscale e P.Iva: 01805620810 Sede legale: Via Libica c/o Autoparco Comunale - 91100 Trapani

Telefono 0923 503899 - 0923 559575 - Fax 0923 413023 Mail pec: atmtrapani@legalmail.it @mail: segreteria@atmtrapani.it

Iscritta Ufficio Registro Imprese di Trapani: 01805620810 - Capitale Sociale i.v.: € 1.291.142

Il presente Regolamento annulla e sostituisce il precedente Regolamento “*Whistleblowing*” già adottato da ATM SpA Trapani con Delibera dell’Amministratore Unico del 28 febbraio 2018, nonché le parallele “*disposizioni whistleblowing*” ex Legge 30 novembre 2017 n. 179 (*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*) inserite nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lsg. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera di CdA del 29/04/2022.

In particolare, con il presente Regolamento viene preso atto che il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, (recante “*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*”) ha ridefinito ed aggiornato, in ossequio alla succitata Direttiva Comunitaria del 2019, l’istituto del *whistleblowing*.

Tale istituto giuridico era stato introdotto dall’art.1, comma 51, della legge 190/2012 attraverso la disciplina dell’art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, rubricato “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”.

La tutela di marca pubblicitaria è stata poi estesa al settore privato attraverso la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (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*), la quale ha anche provveduto ad estendere il suo raggio di applicazione al D.Lgs. 231/2001, aggiungendo all’art. 6 i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*, ovvero la previsione dell’obbligatorio inserimento, nei Modelli di Organizzazione 231, di principi e procedure “*anti - ritorsione*”.

ATM è sempre stata assolutamente in linea con la “vecchia” normativa, sia in relazione al P.T.P.C.T. che in ordine al Modello 231.

Il nuovo D.Lgs. 24/2023 ha aggiornato l’istituto del *whistleblowing* e - previa abrogazione delle precedenti e succitate norme ex Legge 190/2012 e D.Lgs. 231/2001, nonché attraverso l’ausilio delle Linee Guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 – ha stabilito i seguenti principi:

- Il Decreto Legislativo 24/2023 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.
- Le segnalazioni potranno provenire sia da dipendenti che da collaboratori, azionisti, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della società e altri soggetti terzi che interagiscono con la società (ad esempio, i consulenti), nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti, cd. “*facilitatori*” ovvero persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legati a essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente, enti di proprietà della persona segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo della stessa.
- Sono oggetto di segnalazione le violazioni di normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato commesse nell’ambito dell’organizzazione dell’ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati.
- Le informazioni sulle violazioni devono essere state apprese nel contesto lavorativo del segnalante.
- Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili
- Le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 non si applicano:
 - a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che

attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

- Le segnalazioni possono essere "interne" al proprio ente, o "esterne" all'ANAC;
- Nell'ambito della gestione del canale di "segnalazione interna" la persona, o l'ufficio, a cui è affidata la segnalazione dovrà: - rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; - mantenere le interlocuzioni con la persona del segnalante ed eventualmente richiedere integrazioni; - dare diligente seguito alle segnalazioni; - fornire riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento; - mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti, sia per effettuare le "segnalazioni interne" che per effettuare le "segnalazioni esterne".
- Le informazioni sulle "segnalazioni" dovranno essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'ente. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti, anche del settore privato, pubblicano dette informazioni in una sezione dedicata del suddetto sito.
- La persona segnalante può effettuare una "segnalazione esterna" (v. all'ANAC) ma solo se al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto per legge; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; c) la persona segnalante ha fondati motivi 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; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che dalla violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- L'organo deputato alle "segnalazioni esterne" è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la quale attiverà un canale che garantisca riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto. 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. L'ANAC designerà personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna, provvedendo anche a: a) fornire a qualsiasi persona interessata informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna; b) dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante; c) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni; d) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute; e) svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti; f) dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento; g) comunicare alla persona segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

- Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. 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. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (obbligo del segreto). Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.
- Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 51.
- Le "segnalazioni interne ed esterne", e la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
- Potrà essere effettuata una divulgazione pubblica, ma solo se al momento della divulgazione ricorra una delle seguenti condizioni:
 - a) *non è stato dato alcun riscontro ad una segnalazione interna;*
 - b) *non è stato dato alcun riscontro ad una segnalazione esterna all'ANAC;*
 - c) *sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, si ritiene che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;*
 - d) *sulla base di motivazioni ragionevoli e fondate alla luce delle circostanze del caso concreto, si ritiene che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito perché, ad esempio, teme che possano essere occultate o distrutte prove, oppure che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.*
- Gli enti o le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione a causa della segnalazione effettuata. In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria, se si dimostra di aver effettuato una segnalazione e di avere subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione. Gli eventuali atti ritorsivi sono nulli; le persone eventualmente licenziate avranno diritto di essere reintegrate sul posto di lavoro; l'autorità giudiziaria eventualmente adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs. 24/2023.
- Le possibili "ritorsioni" a seguito di segnalazioni sono: - licenziamento, sospensione o misure equivalenti; - retrocessione di grado o mancata promozione; - mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; - sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; - note di demerito o referenze negative; - adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; - coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; - discriminazione o comunque trattamento sfavorevole; - mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; - mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; - danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; - inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; - conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; - annullamento di una licenza o di un permesso; - richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- I segnalanti che abbiano subito una “ritorsione” a causa della propria segnalazione potranno godere della protezione di legge attraverso il ricorso – a titolo esclusivo – all’ANAC, che provvederà ai dovuti accertamenti e alla eventuale irrogazione delle sanzioni amministrative.

Ove l’ANAC riscontri la presenza di un effettivo atto ritorsivo:

- gli eventuali atti ritorsivi saranno nulli;
- le persone eventualmente licenziate avranno diritto di essere reintegrate sul posto di lavoro;
- l’autorità giudiziaria eventualmente adita adotterà tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l’ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs. 24/2023.

È comunque prevista la possibilità di un *annullamento in autotutela* da parte dello stesso ente che abbia ingiustamente inferito la ritorsione.

- Avuto riguardo alle sanzioni eventualmente applicabili, le stesse sono applicate dall’ANAC nella misura di: a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l’obbligo di riservatezza; b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l’adozione di tali procedure non è conforme a quella prevista per legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all’articolo 16, comma 3 (v. condanna del segnalante per diffamazione o calunnia).
- Il Sistema Disciplinare adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 deve prevedere sanzioni nei confronti di coloro che si sono resi responsabili delle condotte sanzionabili ai sensi della precedente lett. L).

Ufficio e procedura gestione segnalazioni interne

In ATM SpA Trapani, l’Ufficio deputato al vaglio delle *segnalazioni interne* ex D.Lgs. 24/2023 è composto da:

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPTC), ing. Massimo La Rocca;
- l’Organismo di Vigilanza Monocratico (ODV) ex D.Lgs. 231/2001, avv. Francesca Bilardo;
- il Data Processor Officer (DPO), dott. Salvatore Masetta Milone;

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive potranno essere effettuate attraverso il collegamento al sito aziendale www.atmtrapani.it area Wistleblowing che darà accesso al portale internet *ATM Trapani – Whistleblowing – Portale gestione segnalazioni* attraverso il link <https://atmtrapani.segnalazioni.eu/#/>.