

Sommario

Introduzione.....	3
Art. 1 Oggetto e finalità del Regolamento	3
Art. 2 Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. whistleblower).....	5
Art. 3 Oggetto della segnalazione	6
Art. 4 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione	6
Art. 5 Contenuto della segnalazione.....	7
Art. 6 Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione.....	7
Art. 8 Personale di supporto	9
Art. 9 Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e diritto di accesso.....	9
Art. 11 Responsabilità del dipendente che segnala illeciti	10
Art. 12 Obblighi del personale della Sicilbitumi srl	11
Art. 13 Trattamento dei dati personali	11
Art. 14 Diffusione del regolamento	11
Art. 15 Legge 30 novembre 2017 n. 179 (Whistleblowing)	11
Art. 16 La Direttiva (UE) 2019/1937 (Whistleblowing)	14
Art. 17 La Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021.....	17
Art. 18 Sistema di Whistleblowing nel Modello ex. D.LGS. 231/2001.....	18

Introduzione

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. Legge Anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illeciti, nota nei paesi anglosassoni come *Whistleblowing*.

La segnalazione cd. *whistleblowing* è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione pubblica e quindi per l'interesse collettivo.

Lo scopo principale del *whistleblowing*, dunque, è quello di consentire alla Pubblica Amministrazione di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato nel modo più tempestivo possibile, contribuendo alla prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti.

Con la denominazione di "*whistleblower*" si intendono i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti che, a vario titolo, svolgono un'attività lavorativa per la Sicilbitumi srl, inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Sicilbitumi.

Lo strumento di *whistleblowing* contribuisce ad individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare l'amministrazione da danni economici e all'immagine, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della Sicilbitumi srl, e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Art. 1 Oggetto e finalità del Regolamento

Il presente Regolamento è emanato in attuazione dell'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha introdotto l'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, innovato con la legge 179/2017, e del D.P.R. 16/04/2013, n. 62 "Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici", e del successivo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro (all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001) in vigore dal 3 settembre scorso a seguito della avvenuta pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale (GU – Serie

Generale n. 205 del 18.08.2020).

L'ANAC ha inoltre provveduto con Delibera n. 469 del 9/06/2021 alla redazione delle Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001.

Con il nuovo testo si è provveduto a modificare l'intera struttura del Regolamento per consentire all'Autorità Nazionale Anticorruzione di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche. Ecco le principali novità approvate il 1°luglio 2020 con la Delibera n. 690. Sono state distinte le quattro tipologie di procedimento:

- a) il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell'art. 54-bis);
- b) il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del co. 6 primo periodo dell'art. 54-bis,);
- c) il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R231) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell'art. 54-bis);
- d) il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell'art. 54-bis)

In linea con l'impostazione, il Regolamento è strutturato in cinque Capi. Ecco le più importanti novità:

Il primo Capo è dedicato alle definizioni: la principale novità qui introdotta riguarda l'art. 1 relativo alle definizioni; in particolare, alla lett. k) del citato articolo, è stata fornita una nozione di misura ritorsiva più ampia rispetto a quella prevista dal Regolamento previgente ma, si ritiene, più in linea sia con le Linee Guida sia con la nuova Direttiva europea in materia di whistleblowing.

Il secondo Capo disciplina il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità trasmesse ad Anac ai sensi dell'art. 54-bis, comma 1.

Le principali novità proposte riguardano l'introduzione di una analitica indicazione degli elementi essenziali della segnalazione di illeciti;

Il terzo Capo concerne la disciplina relativa al procedimento sanzionatorio avviato sulla base delle comunicazioni di misure ritorsive. In particolare, si è deciso di introdurre una analitica indicazione degli elementi essenziali delle comunicazioni delle misure ritorsive e di regolamentare la facoltà

dell'Ufficio di richiedere integrazioni documentali o informative laddove sia necessario acquisire elementi ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione.

Inoltre, si è ritenuto di modificare la disciplina relativa alla fase istruttoria, disciplinando la partecipazione del whistleblower al procedimento sanzionatorio avviato dall'Autorità e snellendo l'articolazione del procedimento stesso.

Il quarto Capo è dedicato al procedimento sanzionatorio semplificato. In particolare, è stato regolamentato in maniera puntuale il procedimento che l'Autorità può avviare ai sensi dell'art. 54-bis co. 6 secondo periodo.

L'ultimo Capo è dedicato alle disposizioni finali: in particolare, è stato stabilito, mediante la previsione di una norma transitoria, che il "Regolamento troverà applicazione ai procedimenti sanzionatori avviati successivamente alla sua entrata in vigore".

Fatta tale opportuna e necessaria premessa per inquadrare anche dal punto di vista normativo il costante evolversi della disciplina, si evidenzia che il presente Regolamento è finalizzato a:

- promuovere all'interno della Sicilbitumi srl la cultura della legalità, intendendo la funzione del *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la Società ed il suo personale;
- incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i soggetti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- fornire informazioni sulla corretta trasmissione delle segnalazioni, sul loro possibile contenuto, sui destinatari e sulle forme di tutela del segnalante previste dall'ordinamento.

Le segnalazioni anonime, che pure possono essere oggetto di considerazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 54 *bis* del d.lgs. 165/2001, di cui al presente Regolamento.

Art. 2 Soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione (c.d. *whistleblower*)

Possono segnalare azioni/comportamenti e/o omissioni ritenute illecite, cui abbiano assistito o di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro: i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti i soggetti, i clienti, i soci in affari e chiunque che, a vario titolo, svolge un'attività lavorativa per la Sicilbitumi srl, inclusi i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Sicilbitumi srl.

Art. 3 Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le azioni, i comportamenti e/o le omissioni commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni della Sicilbitumi srl;
- sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Sicilbitumi srl o ad altra Pubblica Amministrazione;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Sicilbitumi srl;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini;
- suscettibili di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Sicilbitumi srl.

Le azioni, i comportamenti e/o le omissioni segnalate devono necessariamente riguardare situazioni di cui il *whistleblower* abbia conoscenza diretta.

La segnalazione dev'essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi e contenere offese personali ovvero giudizi morali, volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità diffamatorie o caluniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa del soggetto segnalato;
- l'inoltro di segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;
- l'invio di segnalazioni in violazione di legge.

Art. 4 Fatti e atti che non costituiscono oggetto di segnalazione

La segnalazione oggetto del presente Regolamento non può riguardare doglianze di carattere

personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro e/o nei rapporti con i propri superiori gerarchici o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla normativa vigente.

Art. 5 Contenuto della segnalazione

La segnalazione dovrà indicare tutti gli elementi utili allo svolgimento dei dovuti accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, e in particolare:

- le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta;
- l'indicazione, con relativa descrizione, del fatto ritenuto illecito che si denuncia;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui il fatto è stato commesso;
- il/i nominativo/i di colui o coloro ai quali potrebbe essere presuntivamente imputato il fatto lesivo;
- ogni altra informazione utile alla ricostruzione dei fatti segnalati.

È anche possibile effettuare una segnalazione anonima presso l'ANAC per il tramite e con le modalità indicate sul sito <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

La segnalazione deve essere comunque completa e compilata con chiarezza, al fine di consentire una rapida istruttoria da parte dell'OdV.

Art. 6 Modalità attraverso cui procedere alla segnalazione

Al fine di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, ogni segnalazione inviata alla Sicilbitumi srl deve essere resa possibilmente utilizzando la piattaforma informatica predisposta dalla Sicilbitumi srl, ovvero il numero di telefono all'uopo indicato dalla società sul sito aziendale, ovvero utilizzando i recapiti dell'ODV della società Sicilbitumi srl.

In alternativa, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'ANAC, utilizzando le modalità espressamente indicate nel suo sito

Art. 7 Procedura di gestione della segnalazione

La gestione della segnalazione e la verifica della fondatezza delle circostanze in essa riportate, sono affidate all'Organismo di Vigilanza (OdV) della Sicilbitumi srl.

Una volta ricevuta la segnalazione, l'OdV provvederà, entro 10 giorni dal ricevimento, alla

catalogazione della segnalazione in apposito registro e all'apertura del relativo fascicolo, al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante, di cui solo l'OdV conoscerà l'identità, fatte salve le ipotesi di cui all'art. 9 del presente regolamento.

L'OdV procederà all'avvio di una sommaria istruttoria sui fatti segnalati. Per l'accertamento dei fatti l'OdV potrà avvalersi del supporto di altri soggetti, di cui al successivo art. 8.

Durante l'istruttoria l'OdV potrà (nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al successivo Art. 9):

- a) richiedere notizie agli uffici interessati;
- b) acquisire ogni tipo di documentazione attinente all'oggetto della segnalazione;
- c) interpellare tutti i soggetti che possono fornire informazioni utili per l'accertamento dei fatti;
- d) procedere all'audizione del segnalante, se ritenuta necessaria.

L'istruttoria, riportata nel fascicolo della segnalazione, dovrà essere eseguita con modalità tali da garantire la segretezza dell'identità del segnalante.

Qualora dall'istruttoria emergano indizi di non manifesta infondatezza della segnalazione, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà a inoltrare la segnalazione e l'esito dell'accertamento, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, ad uno o più dei seguenti soggetti:

- a) Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore dell'illecito;
- b) Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- c) Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
- d) Dipartimento della funzione pubblica.

Qualora dall'istruttoria non emergano elementi di fondatezza, l'OdV archiverà la segnalazione previa comunque comunicazione all'Alta Direzione della Sicilbitumi srl.

In questo caso l'OdV valuterà se la condotta del segnalante possa configurarsi come contraria a buona fede, e ove riterrà opportuno, invierà l'istruttoria all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari della Sicilbitumi srl, che prenderà i provvedimenti necessari a garantire il diritto di difesa del segnalato.

In tutti i casi in cui la segnalazione risulti fondata, resta ferma la possibilità, per la Sicilbitumi srl di costituirsi parte civile nell'ambito del procedimento penale aperto nei confronti di un proprio dipendente che risulti aver posto in essere azioni, comportamenti e/o omissioni di cui all'art. 3,

comma 1, del presente Regolamento.

Al termine della procedura, l'OdV procederà a inviare comunicazione al *whistleblower* dell'esito della propria segnalazione.

Il termine massimo per l'invio di tale comunicazione e quindi per finalizzare l'istruttoria di che trattasi è di 30 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Art. 8 Personale di supporto

Per l'espletamento dell'istruttoria l'OdV, anche in relazione all'organizzazione interna dell'amministrazione, potrà avvalersi di un numero limitato di unità di personale di supporto con competenze multidisciplinari.

I dipendenti chiamati a collaborare all'istruttoria sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto l'OdV nel procedimento.

A supporto dell'OdV non possono essere chiamati i componenti dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari della Sicilbitumi srl.

Art. 9 Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e diritto di accesso

Durante la fase istruttoria della segnalazione, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto segnalato, l'identità del *whistleblower* è sempre protetta, anche nei rapporti con i terzi cui la Sicilbitumi srl dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Tutti coloro che hanno partecipato, a qualsiasi titolo, all'attività istruttoria sono tenuti a garantire il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, astenendosi dal rivelare ad altri i contenuti della segnalazione.

Il rispetto della riservatezza sussiste anche nel caso in cui l'identità del segnalante sia ipotizzata.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è responsabilità soggetta ad eventuali sanzioni disciplinari ed economiche, come previsto dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal 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 senza il

suo consenso, se la contestazione al segnalato dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità potrà essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa del segnalato.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i., ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) e comma 2. Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

Art. 10 Tutela del *whistleblower*

A fronte della previsione di cui all'art. 54-bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001, in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua la segnalazione di condotte illecite, la Sicilbitumi srl si impegna a:

- tutelare e garantire l'integrità della posizione professionale e reddituale del dipendente che segnala illeciti;
- reprimere eventuali ritorsioni o misure discriminatorie da parte di colleghi o superiori nei confronti del dipendente che segnala illeciti.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV.

L'OdV valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione.

Il Dirigente 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 che ha operato la discriminazione.

Entro 15 giorni dal momento in cui viene investito della questione, il Dirigente riferisce all'OdV circa le verifiche operate e i provvedimenti assunti.

Art. 11 Responsabilità del dipendente che segnala illeciti

La procedura di cui all'art. 7 e le forme di tutela di cui agli articoli 9 e 10, lasciano impregiudicata la

responsabilità penale e disciplinare del dipendente che segnala illeciti nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

Art. 12 Obblighi del personale della Sicilbitumi srl

Tutto il personale dipendente della Sicilbitumi srl è tenuto a garantire la massima collaborazione all'OdV e/o ai soggetti dallo stesso delegati nell'espletamento dell'attività istruttoria, fermo restando l'obbligo di evitare qualsivoglia situazione conflittuale che possa, direttamente o indirettamente, inficiare l'imparzialità della procedura e la terzietà dei soggetti coinvolti nell'istruttoria.

Il dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l'accertamento dei fatti segnalati, nega senza giustificato motivo la collaborazione richiesta dall'OdV e dai soggetti dallo stesso delegati, ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione all'Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.

Art. 13 Trattamento dei dati personali

Il soggetto designato al trattamento dei dati personali del segnalante e del segnalato è l'OdV.

Il trattamento sarà eseguito nel rispetto dell'art. 2 - *quaterdecies* del d. lgs 101/2018.

Art. 14 Diffusione del regolamento

Il presente Regolamento sarà reso noto a tutti i soggetti identificati al suddetto art. 2 mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet della Sicilbitumi srl, nella Sezione Regolamenti.

L'OdV vigilerà per assicurarne la diffusione e la corretta applicazione e formazione.

Art. 15 Legge 30 novembre 2017 n. 179 (Whistleblowing)

Con l'approvazione della legge sul Whistleblowing il Legislatore ha dato il via libera ad una proposta

che rafforza la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni dei lavoratori, pubblici e privati, che intendono segnalare illeciti.

Il 23 luglio 2019 l'ANAC ha approvato in via preliminare e posto in consultazione pubblica fino al successivo 15 settembre, lo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro."

Il testo che disciplina la segnalazione di violazioni sostituisce l'art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico Impiego d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) prevedendo una protezione del dipendente pubblico che, nell'interesse della pubblica amministrazione, segnala violazioni o condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potendo il medesimo subire ritorsioni dovute alla segnalazione effettuata (tra l'altro sanzioni, licenziamenti, demansionamenti, trasferimenti presso altri uffici) ovvero essere sottoposto ad eventuali altre misure aventi effetti negativi sulla sua condizione di lavoro.

L'ANAC ha stabilito che "l'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) come intervento da realizzare con tempestività", piano applicabile soltanto alle Aziende Pubbliche o partecipate.

L'ANAC esplicita gli obiettivi che devono essere necessariamente raggiunti:

- a) tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- b) tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- c) tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- d) consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- e) identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- f) separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- g) attuare modalità di audit degli accessi al sistema, la cui consultazione deve essere riservata esclusivamente ai soggetti che ne hanno diritto;
- h) politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati

	REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"	MOG.REG_WHI Ed. 1 rev. 0 del 20.12.22 Pag. 13 di 19
---	---	--

del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati).

Nel dicembre 2019 è poi intervenuto il Garante Privacy che, con il parere sullo schema di "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", ha fornito delle ulteriori precisazioni in merito ad interventi tecnici ed organizzativi necessari ad assicurare il rispetto dei principi della privacy.

In particolare ha osservato come sia necessario circoscrivere le condotte segnalabili al fine di evitare l'illecito trattamento dei dati da parte di uffici non competenti:

- a) consentendo al solo RPCT la possibilità di associare l'identità del whistleblower alla segnalazione presentata, per quanto concerne le Aziende Pubbliche o partecipate, al RPC nel caso di Aziende private (o anche all'OdV come nel caso del presente MOG);
- b) garantendo che il segnalante non riceva notifiche sullo stato della pratica riconducibili alla segnalazione da lui effettuata;
- c) affidandosi esclusivamente a protocolli sicuri per la trasmissione dei dati.

Le segnalazioni in questione possono essere indirizzate sia al responsabile interno della struttura aziendale preposto alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), oppure direttamente all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile a seconda della natura della segnalazione.

Infine l'ANAC, con il nuovo Regolamento in vigore dal 03/09/2020 ha previsto l'avvio di un procedimento sanzionatorio a seguito di accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, come previsto dall'art. 54-bis, co.6 del d.lgs. 165/2001.

È dunque sanzionabile il mancato ricorso a strumenti che, gestendo in via informatizzata le segnalazioni, garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni, elementi imprescindibili per l'Autorità.

Le tutele contro atti ritorsivi o discriminatori sono state, inoltre, estese ai dipendenti di enti pubblici economici e ai dipendenti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché a dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi alla pubblica amministrazione.

Tra le peculiarità della nuova disciplina è stato confermato il divieto di rivelare l'identità del segnalante (whistleblower) il cui nome è protetto:

- in caso di processo penale, nei modi e nei tempi previsti dall'art. 329 del codice di procedura

penale (obbligo di segreto);

- in caso di processo contabile, dal divieto di rivelarne l'identità fino alla fine della fase istruttoria;
- in caso di processo amministrativo, dal divieto di rivelarne l'identità senza il suo consenso.

Qualora venga provato che il dipendente è stato licenziato per motivi legati ad una segnalazione da lui effettuata, quest'ultimo ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro, al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali eventualmente dovuti nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Il rischio di un uso distorto dello strumento del whistleblowing è stato mitigato dal legislatore con l'annullamento di qualsiasi tutela nel caso in cui il segnalante sia condannato, anche in primo grado, in sede penale per calunnia, diffamazione o altri reati simili commessi mediante la segnalazione, ovvero qualora venga accertata la sua responsabilità civile per colpa o dolo grave.

Altro importante contributo in materia è fornito dal D. Lgs. 90/2017 che introduce, all'art. 48 del Decreto antiriciclaggio, una disciplina ad hoc sul Whistleblowing, stabilendo delle garanzie a tutela del segnalante e la previsione di un apposito canale di segnalazione.

È altresì opportuno segnalare il contributo previsto dalla Direttiva (UE) 843/2018 (cd. Quinta Direttiva Antiriciclaggio), in cui viene espressamente richiesto agli Stati membri di garantire il diritto di presentare denuncia in condizioni di sicurezza presso le rispettive Autorità competenti alle persone esposte a minacce, atti ostili o atti avversi o discriminatori in ambito lavorativo, che hanno riscontrato un caso sospetto di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Art. 16 La Direttiva (UE) 2019/1937 (Whistleblowing)

In data 26/11/2019, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, la Direttiva 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

Il provvedimento, ha lo scopo di rafforzare l'applicazione del diritto e delle politiche dell'Unione in ambito "whistleblowing", stabilendo norme comuni volte a garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Gli aspetti di maggior rilievo della normativa riguardano:

- l'ambito di applicazione materiale (art. 2), che stabilisce norme comuni di protezione delle persone che segnalano violazioni riguardanti i settori di cui alla lettera a) dello stesso articolo (es.: appalti pubblici, tutela dell'ambiente, salute pubblica, ecc.), gli interessi finanziari dell'Unione, ma anche

materie riguardanti il mercato interno, la concorrenza e gli aiuti di Stato, nonché le imposte sulle società o meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale in materia di imposte sulle società;

- l'ambito di applicazione personale, ex art. 4, che identifica quali persone segnalanti: i lavoratori (ai sensi dell'art. 45, par.1 TFUE), compresi i dipendenti pubblici; i lavoratori autonomi; gli azionisti e i membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza di un'impresa (compresi membri senza incarichi esecutivi, volontari e tirocinanti); le persone che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Tali disposizioni valgono, altresì, per informazioni di violazioni acquisite nell'ambito di rapporti di lavoro nel frattempo terminati o non ancora iniziati, nonché a soggetti quali facilitatori, terzi connessi e, infine, soggetti giuridici di cui le persone segnalanti sono proprietarie, per cui lavorano o cui sono altrimenti connesse.

L'articolo 5, della predetta Direttiva, è interamente dedicato alle definizioni dei termini maggiormente rilevanti ai fini della Direttiva stessa.

Il whistleblowing interno (art. 7) avviene, internamente ad un'organizzazione e può rivelarsi uno strumento preventivo per le aziende nel ridurre i rischi di negligenze e irregolarità. Dare ai dipendenti e ad altre parti interessate la possibilità di "fare una soffiata" aumenta le possibilità per i manager di ottenere informazioni su irregolarità che dovrebbero essere prese in considerazione ma che sono rimaste nascoste.

Le organizzazioni che prendono sul serio il loro regolamento interno metteranno quindi in atto i meccanismi necessari a fin che il whistleblowing organizzativo possa avvenire, garantendo un sistema sicuro attraverso il quale comunicare eventuali illeciti e la fornitura di linee guida per il whistleblowing.

Il whistleblowing pubblico (art. 10), trova la sua naturale "espressione" nelle aziende e organizzazioni in cui il livello di fiducia tra i vari componenti è basso, i meccanismi di cui abbiamo parlato poco sopra non vengono messi in atto e, molto spesso, non c'è la possibilità di presentarsi come whistleblower anonimo. In questi casi i whistleblower potrebbero essere più inclini a denunciare pubblicamente.

Il whistleblowing pubblico può includere una denuncia alle forze di polizia, ai media o un comunicato effettuato tramite i propri social (art. 15). Tutte queste situazioni comportano, ovviamente, un maggior rischio di danno d'immagine per le aziende.

La Direttiva introduce l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per soggetti giuridici privati

con oltre 50 dipendenti, tutti i soggetti del settore pubblico (compresi soggetti di proprietà o sotto il controllo di tali soggetti) o comuni con più di 10.000 abitanti ed il relativo obbligo, per il soggetto ricevente, di fornire un riscontro alle persone segnalanti entro termini ragionevoli.

Nulla comunque esclude che un'azienda privata si adegui a tale normativa pur non avendo 50 dipendenti.

Le norme dettano l'obbligo di rispondere e dare seguito alle segnalazioni delle persone segnalanti entro 3 mesi (con la possibilità di portare il termine a 6 mesi in circostanze specifiche).

Viene altresì rafforzata la centralità dell'obbligo di riservatezza delle segnalazioni, ex art. 16, secondo il quale l'identità della persona segnalante non deve essere divulgata, senza il suo consenso esplicito, a nessuno che non faccia parte del personale autorizzato competente a ricevere o dare seguito alle segnalazioni.

Una deroga a tale principio è ammessa solo qualora ciò rappresenti un obbligo necessario e proporzionato imposto dal diritto dell'Unione o nazionale, in contesti di indagini o procedimenti giudiziari, anche al fine di salvaguardare i diritti della difesa della persona coinvolta.

Il Capo V, sulla riservatezza, dedica ampio spazio al trattamento dei dati personali (da svolgersi conformemente a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dalla Direttiva (UE) 2016/680) e ai termini di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

Le "Misure di protezione" dei segnalanti, cui è dedicato l'intero Capo VI (artt. da 19 a 24), al fine di tutelare a livello comunitario il c.d. "whistleblower", all'interno del quale vengono previsti espressi divieti di atti ritorsivi nei confronti di chi segnala, nonché misure di sostegno e protezione per questi ultimi e le persone coinvolte.

A tal fine viene imposto all'ente di istituire un sistema di segnalazione all'interno del proprio contesto organizzativo che definisca anche le modalità e le finalità del trattamento dei dati personali, nonché, l'individuazione dell'ente stesso quale Titolare del trattamento dei dati. Oltre a ciò, l'ente è tenuto ad adempiere agli obblighi previsti dal GDPR, ivi inclusi quelli di:

- informare ex art.13 del GDPR i soggetti/interessati circa il trattamento dei rispettivi dati;
- accertarsi che gli eventuali responsabili individuati ex art. 28.1 del GDPR presentino "garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato";
- accertarsi che l'eventuale "canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità

informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante" sia definito, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, in conformità all'art. 25 del GDPR.

- individuare i soggetti che rientrano tra i destinatari delle previsioni del sistema, siano essi segnalanti o segnalati, che devono considerarsi quali interessati i cui dati personali sono oggetto di trattamento;
- individuare gli eventuali soggetti terzi, fornitori di sistemi di segnalazione per il tramite di canali informatici, che possono anche solo potenzialmente accedere o trattare dati personali dei soggetti interessati, per conto del Titolare del trattamento dei dati. Tali soggetti devono infatti qualificarsi quali Responsabili del trattamento dei dati ex art. 28 del GDPR e con loro l'ente/titolare deve sottoscrivere specifici data processing agreements.

Da ultimo, la Direttiva impone agli Stati membri di adottare sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive nei confronti delle persone (fisiche o giuridiche) che ostacolano o tentano di ostacolare le segnalazioni; attuano atti ritorsivi contro i segnalanti; inventano procedimenti vessatori; violano l'obbligo di riservatezza. Gli Stati devono prevedere, altresì, sanzioni per chi effettua scientemente segnalazioni o divulgazioni pubbliche false.

Art. 17 La Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021

L'ANAC, con la Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, ha emesso le "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", con la chiara indicazione che le segnalazioni, al fine di tutelare il segnalante, debbano essere trattate con sistemi informatizzati e crittografici.

L'obbligo di utilizzo di strumenti informatici viene enfatizzato in quanto: "L'invio a soggetti diversi da quelli indicati per legge o l'utilizzo di altri canali, non specificamente predisposti per le segnalazioni di whistleblowing, potrebbe comportare il rischio di diffusione delle informazioni coperte da segreto. Tale rischio non può essere tollerato."

Le Pubbliche Amministrazioni, e con il recepimento, in data 9/12/2022, della Direttiva (UE) 2019/1937 anche le Società ed i soggetti privati, sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni e richiede l'implementazione di un sistema informatico di segnalazione al fine di indirizzare la segnalazione al destinatario competente, assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante.

Art. 18 Sistema di Whistleblowing nel Modello ex. D.LGS. 231/2001

L'articolo 2 della legge n.179 del 30 novembre 2017 ha modificato l'articolo 6 del D.LGS. 231/01 attraverso l'inserimento di tre nuovi commi (2-bis, 2-ter e 2- quater).

In virtù di tale riforma, il Modello Organizzativo ex D.LGS. 231/01 dovrà adesso infatti prevedere:

- a) uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'Ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti 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) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.

Il Modello dovrà tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

- a) ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- b) ai contenuti oggetto di tali segnalazioni;
- c) alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing;
- d) alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

L'art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 si sofferma sul ruolo dell'Organismo di Vigilanza e sulle segnalazioni che prevede esplicitamente: "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli".

Secondo tale norma, il destinatario delle segnalazioni di violazione del Modello 231 (MOG) viene identificato nell'OdV, quale organo deputato a ricevere i flussi informativi sull'efficace attuazione del MOG. È proprio dal nuovo comma 2-bis dell'art. 6, introdotto dalla L. 179/2017, che l'Organismo di Vigilanza viene considerato tra i destinatari più accreditati a ricevere le segnalazioni anche in materia di whistleblowing.

Tuttavia, è ammessa l'ipotesi che la gestione delle segnalazioni possa essere attribuita anche ad altri soggetti:

- un ente o soggetto esterno dotato di comprovata professionalità;
- il responsabile della funzione compliance o il responsabile Internal Audit;
- un comitato rappresentato da soggetti appartenenti a diverse funzioni (ad esempio legale, internal audit o compliance);
- il datore di lavoro nelle piccole o medie imprese.

Nelle situazioni in cui l'Organismo di Vigilanza non è individuato quale destinatario delle segnalazioni, le Linee Guida Confindustria affermano che sia opportuno ammettere la possibilità di coinvolgere l'Organismo in via concorrente ovvero successiva, al fine di evitare che il flusso di informazioni generato dal sistema whistleblowing sfugga del tutto al controllo dell'OdV.