

Regolamento

Whistleblowing

(segnalazione illeciti)

Revisione	Oggetto	Data
00	Prima stesura – Approvazione CdA	30/11/2020
01	Aggiornamento (D.lgs. 24/2023)	16/11/2023

Sommario

PREMESSA.....	2
1. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	3
2. DESTINATARI DEL REGOLAMENTO.....	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
<i>Segnalazione interna</i>	5
<i>Segnalazione esterna</i>	6
5. PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	6
6. SEGNALAZIONI CHE RIGUARDANO IL MODELLO 231.....	9
7. TUTELA DEL SEGNALANTE (E ALTRI).....	9
8. RIMEDI CONTRO RITORSIONI O DISCRIMINAZIONI.....	10
9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE.....	11
10. TUTELA PER IL SEGNALATO.....	11
11. TRATTAMENTO DATI PERSONALI.....	11
12. SISTEMA SANZIONATORIO.....	12
ALLEGATI.....	12

PREMESSA

Il Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Il primo intervento legislativo in materia nell'ordinamento italiano è la Legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*» che ha inserito l'art. 54-bis nel D.lgs. 165/2001.

Tale articolo, rubricato «*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*», delinea i profili di tutela del dipendente pubblico «whistleblower» che, in caso di denuncia di condotte illecite conosciute in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La 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*», con le modifiche apportate all'art. 54-bis, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina di tutela anche al settore privato, in particolare agli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico.

Ultimo intervento normativo è il D.lgs. 24/2023 emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 «*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*» che ha abrogato e modificato la normativa previgente, disciplinando con un unico provvedimento, valido sia per il settore pubblico che per il settore privato, il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite in violazione di disposizioni europee e nazionali.

Scopo del Whistleblowing è quello di permettere alle organizzazioni di affrontare il problema segnalato il prima possibile, rendendo note situazioni di rischio o di danno e contribuendo alla

prevenzione e al contrasto di eventuali illeciti. Tale strumento, oltre a diffondere la cultura dell'etica e della legalità, crea un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione ed appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Con il presente Regolamento si è inteso disciplinare la procedura per la gestione delle segnalazioni, al fine di rimuovere i fattori ostativi o disincentivanti il ricorso all'istituto e garantire la massima riservatezza e tutela del dipendente che segnali o denunci condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro con la Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A.

1. Definizioni e abbreviazioni

Ai fini del presente Regolamento, si intende per:

whistleblower o **segnalante** la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

segnalato il soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione;

facilitatore una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

segnalazione la comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni, ovverosia di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;

ritorsioni qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) il soggetto individuato ai sensi dell'articolo 1, comma 7 della legge 190/2012, a cui viene affidato il compito di gestire, coordinare e vigilare sulle "misure" di prevenzione del rischio corruttivo;

OdV (Organismo di Vigilanza) organismo previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei MOGC e di curarne l'aggiornamento;

MOGC modello organizzativo di gestione e controllo idoneo alla prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

2. Destinatari del Regolamento

Il Regolamento si applica a tutti i soggetti facenti parte degli organi sociali, di controllo, valutazione, vigilanza o rappresentanza, ai dirigenti, ai dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai lavoratori autonomi, a coloro che hanno un contratto di apprendistato, di somministrazione, tirocinio o stage, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai liberi professionisti, consulenti e fornitori della Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A.

3. Oggetto della segnalazione

Il D.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, 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 considerati dal legislatore.

L'ANAC, nelle Linee Guida adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha così tipicizzato le fattispecie di violazione:

violazioni del diritto nazionale:

- illeciti penali, civili, amministrativi e contabili;

- reati presupposto per l'applicazione del D.lgs. 231/2001;
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.lgs. 231/2001;
- illeciti penali;
- illeciti contabili;
- irregolarità non sono più incluse tra le violazioni ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto;

violazioni del diritto dell'UE:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE nei settori indicati ai punti precedenti.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "*in un contesto lavorativo pubblico o privato*", ovvero sia riguardanti sia notizie apprese in virtù dell'ufficio rivestito sia quelle notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppur in modo causale.

Non è presa in considerazione la segnalazione che riporta:

- la mera voce o i "sentito dire";
- la doglianza di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze;
- un fatto già trattato e risolto in passato dall'azienda o dall'Autorità competente.

La segnalazione può riguardare gli amministratori, gli altri componenti degli organi sociali, i dirigenti, il personale dipendente, i collaboratori a qualsiasi titolo, i consulenti esterni, i fornitori, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

4. Tipologia e modalità di segnalazione

Il D.lgs. 24/2023 prevede che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso quattro diversi canali di segnalazione:

1. interno
2. esterno
3. divulgazione pubblica
4. denuncia all'Autorità giudiziaria

Le quattro tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, quindi il segnalante può effettuare:

- una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito;
- una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna ed esterna senza che queste abbiano avuto esito;
- una denuncia all'Autorità giudiziaria ove ricorrano i presupposti.

Segnalazione interna

A livello aziendale, la segnalazione può essere effettuata utilizzando la piattaforma Whistleblowing, accessibile attraverso la home page del sito istituzionale, cliccando sul banner “Segnalazione illeciti – WHISTLEBLOWING”¹ o su “SOCIETA’ TRASPARENTE – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing, Legge 30 novembre 2017 n. 179, Segnalazione di illeciti”, previa registrazione e successivo accesso riservato.

La piattaforma consente di effettuare la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale.

L’utilizzo dell’applicativo, oltre a garantire la tracciabilità delle operazioni eseguite, offre idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e delle informazioni. In esso, tutte le informazioni che possono rivelare i contenuti della segnalazione e l’identità del suo autore, o che possono dare indicazioni sull’attività del Segnalante, sono protette e cifrate a più livelli.

La piattaforma permette di gestire la segnalazione senza conoscere l’identità del Segnalante, tenuta distinta rispetto alle informazioni fornite; i dati identificativi del Segnalante sono visionati se ritenuti indispensabili alla gestione della segnalazione.

Pertanto, è possibile inviare una segnalazione in totale riservatezza, seguendo le istruzioni riportate nel manuale contenuto all’interno della pagina web del software “Segnalazioni.net”.

Il sistema è configurato in modo che il Segnalante possa indicare una tipologia di illecito o violazione da un menu a tendina, che riporta le seguenti voci:

1. corruzione
2. istigazione alla corruzione
3. abuso
4. furto
5. illecito
6. mobbing
7. assenteismo
8. comportamento violento o molesto
9. violazione Codice Etico
10. altro

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche: è necessario che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto a cui attribuire i fatti segnalati. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l’indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Solo nel caso in cui non fosse possibile accedere alla piattaforma informatica, il Segnalante potrà effettuare la sua segnalazione attraverso i seguenti canali alternativi, specificando che vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dalla normativa nel caso di eventuali ritorsioni:

- posta elettronica rpct@pec.tuabruzzo.it, accessibile esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) ;
- posta ordinaria inviata all’indirizzo:
“Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
della Società Unica di Trasporto (TUA) S.p.A.
via S. Luigi Orione n. 4
65128 – PESCARA”.

In tal caso, per assicurare la riservatezza del Segnalante, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno

poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al RPCT";

- in forma orale previa richiesta di appuntamento al RPCT da inoltrare all'indirizzo di posta elettronica rpct@pec.tuabruzzo.it

La trasmissione attraverso i canali alternativi di posta elettronica e ordinaria deve avvenire utilizzando l'apposito modulo, allegato al presente Regolamento, e reperibile sul sito web aziendale nell'area "SOCIETA' TRASPARENTE – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing, Legge 30 novembre 2017 n. 179, Segnalazione illeciti".

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte, in modo tale da contenere tutte le informazioni utili per la successiva verifica della fondatezza del fatto.

La segnalazione cartacea, collegata ad un identificativo numerico, sarà comunque inserita nel software "Segnalazioni.net", attraverso la creazione di un fascicolo, in modo che ne siano preservati il contenuto e l'identità del Segnalante e per poter dare un riscontro oggettivo sulla sua gestione.

Tutte le segnalazioni "whistleblowing" devono essere rivolte e consegnate esclusivamente al RPCT, eventuali segnalazioni ricevute erroneamente da un soggetto diverso devono essere immediatamente, e comunque entro sette giorni, trasmesse al già menzionato Responsabile dandone contestuale notizia alla persona Segnalante.

La segnalazione che riguardi direttamente il RPCT può essere inoltrata direttamente all'ANAC, con le modalità descritte sul sito istituzionale della stessa, al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Le segnalazioni devono essere preferibilmente non anonime; tuttavia, la Società si riserva la possibilità di prendere in considerazione anche quest'ultime qualora siano adeguatamente circostanziate e siano in grado di far emergere fatti relativi a contesti determinati.

Segnalazione esterna

Il D.lgs. 24/2023 prevede inoltre che, al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, le segnalazioni possano essere inviate, in via subordinata e/o successiva rispetto a quelle interne, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) – individuata quale unica autorità competente a ricevere e gestire segnalazioni in materia di Whistleblowing – attraverso appositi canali di segnalazione esterni. In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione all'Autorità se:

1. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è stato attivato o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
2. ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto un seguito;
3. ha fondati motivi di ritenere -ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni- che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che potrebbe correre il rischio di possibili ritorsioni;
4. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5. Procedura di gestione della segnalazione

Destinatario della segnalazione è il RPCT che, per la gestione della procedura, si avvale di un collaboratore assoggettato anch'esso ai vincoli di riservatezza e di responsabilità.

La segnalazione è gestita con l'adozione delle misure necessarie a prevenire il rischio di possibili violazioni e ad assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e riservatezza in ogni fase della gestione.

La segnalazione effettuata tramite la piattaforma informatica o l'indirizzo mail rpct@pec.tuabruzzo.it arriva direttamente al RPCT, mentre quella trasmessa tramite posta ordinaria deve essere consegnata dalla Segreteria, ancora in plico chiuso, al RPCT, senza essere protocollata.

Tutte le segnalazioni ricevute attraverso canali diversi dalla piattaforma informatica vanno raccolte e gestite all'interno della piattaforma stessa.

Il Segnalante inoltra la segnalazione secondo le modalità di cui all'articolo precedente. L'identità del Segnalante² viene acquisita contestualmente alla segnalazione unitamente alla qualifica e al ruolo. Il RPCT e gli eventuali collaboratori certificano tramite autodichiarazione, resa ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, l'assenza di ipotetici conflitti di interesse.

La segnalazione è gestita rispettando le seguenti fasi.

Fase preliminare - il RPCT (e/o il proprio collaboratore) prende in carico la segnalazione e, a seconda delle modalità di presentazione adottata, provvede a trasmettere alla persona segnalante un avviso di ricevimento della stessa, entro sette giorni dalla data di ricezione.

Il RPCT dà un corretto seguito alla segnalazione ricevuta valutando, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, la sussistenza dei requisiti essenziali della stessa.

A seguito della prima disamina, il RPCT può decidere:

1. di archiviare la segnalazione in quanto ritenuta inammissibile sulla base dei criteri indicati (ad es. in caso di manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti o per il contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente), informandone il segnalante;
2. di contattare il segnalante al fine di acquisire ulteriori informazioni utili all'accertamento del fatto, predisponendo modalità di comunicazione idonee a garantire la riservatezza. In tal caso, procederà all'archiviazione nel caso in cui tali informazioni non dovessero essere fornite nel termine di 20 giorni dalla richiesta o non dovessero essere sufficienti;
3. di dare seguito alla segnalazione, in quanto ritenuta completa ed ammissibile, avviando l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutarne la sussistenza.

Qualora la segnalazione riguardi fatti rientranti nei reati presupposto di cui al D.lgs. n. 231/2001 e, di conseguenza, si riscontri una violazione del MOGC 231, verrà data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) della Società, competente per le successive fasi.

Fase istruttoria - per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il segnalante chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Fase finale – a seguito dell'attività svolta nell'istruttoria, il RPCT può decidere:

1. di archiviare la segnalazione con adeguata motivazione in quanto in essa ha ravvisato elementi di manifesta infondatezza;
2. di rivolgersi agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze e in relazione ai profili di illiceità, laddove ritenga fondata la segnalazione.

In particolare, il RPCT valuta l'inoltro della segnalazione, tra i seguenti soggetti:

- Dirigente dell'Area aziendale a cui è ascrivibile il fatto, tenuto a collaborare fornendo le eventuali informazioni o relazioni richieste dal RPCT;
- Direttore Generale o Dirigente Risorse Umane per eventuali responsabilità disciplinari;
- Autorità Giudiziaria, ANAC, Corte dei conti per i profili di rispettiva competenza.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni della Società, è inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espunti tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

I soggetti interni hanno il dovere di informare il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

² La garanzia di riservatezza presuppone che il Segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come "dipendente pubblico che segnala illeciti", quella del soggetto che, nell'inoltrare la segnalazione, non si renda conoscibile.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, all'ANAC o alla Corte dei conti, la trasmissione avviene 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 del D.lgs. 24/2023.

La tutela della riservatezza del segnalante deve essere garantita anche in caso di inoltro della segnalazione a soggetti terzi.

Il procedimento si conclude con un **report finale** dell'indagine da conservare nella documentazione della pratica.

Il RPCT fornisce un riscontro³ alla segnalazione entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Il riscontro può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

Il RPCT è tenuto a documentare, mediante la conservazione a norma di legge dei documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità dell'intero procedimento di gestione. Tutta la documentazione relativa al procedimento di gestione della segnalazione sarà archiviata con modalità informatiche e/o cartacee idonee a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nei documenti. I documenti in formato elettronico sono protetti da credenziali di autenticazione conosciuti solo dai soggetti competenti della gestione della segnalazione e appositamente autorizzati; i documenti cartacei sono archiviati in appositi armadi chiusi a chiave e il cui accesso è consentito esclusivamente ai soggetti competenti della gestione delle segnalazioni appositamente autorizzati.

Anche la documentazione della segnalazione anonima deve comunque essere conservata per poter essere rintracciata nel caso in cui il segnalante comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di essa. Il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Indagini interne

Le indagini interne consistono in attività di approfondimento condotte dall'ente nell'ambito della propria organizzazione al fine di:

- verificare notizie riguardanti possibili violazioni di legge o di policy aziendali e, in generale, di accertare – e quando possibile, prevenire - fatti che possano compromettere la società o i suoi dipendenti, e da cui potrebbero scaturire responsabilità civili, amministrative o penali, oppure danni reputazionali;
- garantire all'ente la predisposizione di un'adeguata strategia difensiva, in caso di coinvolgimento in un procedimento ex D.lgs. 231/2001, e porre tempestivamente in essere eventuali condotte riparatorie.

Le indagini devono essere condotte nel rispetto delle tutele previste dal diritto del lavoro, privacy e dall'ambito processuale penale e possono prevedere l'analisi di banche dati e altre fonti pubbliche (anche i social), la raccolta e l'analisi di documentazione aziendale, l'analisi dei device (pc, tablet e telefoni) e interviste a persone informate sui fatti. Le indagini sono effettuate nel rispetto di alcuni principi fondamentali quali la finalità specifica per le quali sono condotte, la pertinenza e la non eccedenza, in ossequio alla regola del bilanciamento degli interessi aziendali e del singolo.

³ In conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del d.lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

La durata complessiva del procedimento è di novanta giorni dalla data di ricezione della segnalazione, salvo altro termine stabilito e comunicato al segnalante in caso di istruttoria particolarmente complessa.

6. Segnalazioni che riguardano il Modello 231

La segnalazione che riguardi la condotta illecita riconducibile ai reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 o alle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo può essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza attraverso i seguenti canali:

- utilizzando la piattaforma Whistleblowing, accessibile nei modi già al paragrafo “Segnalazioni interne” dell’art. 4;
- all’indirizzo di posta elettronica odv@tuabruzzo.it

Le segnalazioni di competenza dell’OdV, pervenute al RPCT, saranno da questi trasmesse prontamente all’Organismo stesso.

Tutte le segnalazioni afferenti comportamenti od eventi rientranti in una delle aree aziendali individuate nella mappatura dei rischi quali rilevanti ai fini del modello organizzativo andranno inviate all’Organismo di Vigilanza.

Anche i componenti dell’OdV, collaborando con il RPCT nella gestione della segnalazione, hanno il dovere di tutelare la riservatezza dell’identità del Segnalante. L’OdV, laddove la segnalazione risulti fondata, adotterà i provvedimenti di propria competenza in relazione alle violazioni del Modello.

7. Tutela del Segnalante (e altri)

Una prima tutela nei confronti del Segnalante era già stata sancita dall’art. 54-bis del D.lgs. 165/2001, oggi abrogato dal D.lgs. 24/2023 il quale rinnova la disciplina negli articoli dal 16 al 22.

Le disposizioni riprendono i principi già stabiliti in precedenza, fissando le condizioni per l’applicazione delle misure di protezione e prevedendo presidi a fronte di eventuali ritorsioni, misure di sostegno e ipotesi di limitazioni di responsabilità.

Con riguardo ai presupposti per la protezione, la tutela è assicurata quando il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell’ambito di applicazione oggettivo della normativa. Inoltre, è richiesto che le segnalazioni e divulgazioni siano effettuate nel rispetto della disciplina e procedura di utilizzo dei diversi canali. Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è prevista anche l’irrogazione di una sanzione disciplinare.

La tutela della riservatezza: la disciplina prevede che l’identità del segnalante sia protetta sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva della procedura, come declinata dalla disciplina del settore del diritto su cui ha rilevanza il fatto segnalato.

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.

Nel procedimento penale l’identità del segnalante è protetta nei modi e nei limiti previsti dall’art. 329 c.p.p. e cioè fino a quando l’imputato non può avere conoscenza della pendenza del procedimento e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti l’identità del segnalante resta riservata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell’ambito dell’eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso se la contestazione dell’illecito si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Quando la segnalazione è 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.

Quando la contestazione si basa unicamente sulla denuncia del segnalante, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

Spetta al Direttore Generale o al Dirigente delle Risorse Umane valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del Segnalante ai fini della difesa. In ogni modo, sia in caso di accoglimento dell'istanza sia in caso di diniego, la scelta deve essere adeguatamente motivata.

Il Direttore Generale o il Dirigente Risorse Umane, sui quali gravano gli stessi doveri di tutela della riservatezza del Segnalante cui è tenuto il RPCT, verrà a conoscenza del nominativo dello stesso solo in caso di accoglimento dell'istanza dell'interessato.

Il divieto di rivelare l'identità del Segnalante vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare/contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

La Società predispone una corretta informazione e formazione dei soggetti destinatari a ricevere le segnalazioni affinché le attività e gli atti inerenti alle stesse siano gestiti in modo riservato.

La tutela della riservatezza del Segnalante viene meno nei casi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

La tutela da eventuali ritorsioni: l'art. 17, rubricato "Divieto di ritorsione", in combinato disposto con l'art. 19 "Protezione dalle ritorsioni", stabilisce inoltre che l'autore della segnalazione non possa, a causa di essa, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Gli atti eventualmente assunti in violazione del divieto sono nulli.

La segnalazione è sottratta all'accesso documentale previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e degli obblighi previsti dall'art. 5 e ss. del D.lgs. 33/2013.

Le misure di protezione si estendono poi anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), alle persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro e ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Il comma 4 dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023, inoltre, prevede l'applicazione della disciplina anche nei casi in cui la segnalazione sia anteriore o successiva al rapporto di lavoro, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite dal soggetto durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

8. Rimedi contro ritorsioni o discriminazioni

Come anticipato, gli articoli 17 e 19 del D.lgs. 24/2023 stabiliscono che nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non sia consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni del lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La ritorsione può configurarsi con atti, provvedimenti, comportamenti od omissioni, anche solo tentati o minacciati, che provocano o possono provocare alla persona/ente, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Per misure discriminatorie si intendono tutte le azioni indicate dal comma 4 dell'articolo 17 del D.lgs. 24/2023 che comprendono a titolo esemplificativo le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, finanche il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento ingiustificato, il mobbing ed ogni altro comportamento che renda il lavoro inaccettabile.

Tali rimedi valgono esclusivamente per coloro che segnalino in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto. Non sono sufficienti i meri sospetti o "voci di corridoio".

La protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità

penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Il dipendente che ritenga di aver subito una ritorsione o un comportamento discriminatorio può comunicarlo al RPCT e al Direttore Generale. Questi, esaminata la situazione e considerati sussistenti gli elementi discriminatori/ritorsivi, adottano i provvedimenti necessari a ripristinare le normali condizioni lavorative antecedenti il fatto e a rimediare agli eventuali effetti negativi determinati dallo stesso. Essi provvedono, altresì, a valutare la sussistenza di eventuali responsabilità disciplinari a carico del dipendente che ha dato luogo alla condotta discriminatoria/ritorsiva.

In ogni caso, il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione/ritorsione ha facoltà di segnalarlo direttamente alle competenti Autorità.

9. Responsabilità del Segnalante

L'articolo 16, comma 3, stabilisce che 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 altri, commessi con la denuncia dell'illecito, le tutele sopra illustrate non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

Sono inoltre fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente procedura.

La segnalazione non garantisce alcuna protezione al Segnalante nel caso in cui lo stesso abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Inoltre, sono sempre possibili eventuali sanzioni disciplinari a carico del Segnalante per comportamenti non corretti.

10. Tutela per il Segnalato

Il decreto ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche al segnalato e alle persone menzionate nella segnalazione. La persona segnalata può essere sentita o viene sentita, dietro sua richiesta, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti. Tale soggetto non ha il diritto di essere sempre informato della segnalazione che lo riguarda ma solo nell'ambito del procedimento eventualmente avviato nei suoi confronti a seguito della conclusione della gestione della segnalazione e nel caso in cui tale procedimento sia fondato in tutto o in parte sulla segnalazione. Il Segnalato non può essere sanzionato disciplinariamente sulla base delle semplici affermazioni del Segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

Nelle more del processo interno di accertamento è assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalato.

In nessun caso, l'eventuale specifico provvedimento disciplinare, così come qualsiasi atto o attività che conduca alla sua determinazione, possono formare oggetto di riscontro alla segnalazione.

11. Trattamento dati personali

La disciplina dei dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione è dettata all'art. 13 del D.lgs. 24/2023 e prevede che i dati siano trattati nel rispetto delle vigenti norme in materia di protezione delle persone fisiche con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. 196/2003 e del D.lgs. 51/2018.

Il trattamento avviene attraverso supporti cartacei e/o strumenti informatici e telematici con logiche di organizzazione ed elaborazione strettamente correlate alle finalità di gestione della segnalazione e comunque in modo da garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati stessi, nel rispetto delle misure organizzative, fisiche e logiche previste dalle disposizioni vigenti.

Si evidenzia che i dati personali forniti nel form di registrazione della piattaforma (nominativo indirizzo e-mail e documento di riconoscimento) sono separati dalle eventuali segnalazioni e che

l'associazione dell'identità con la segnalazione può essere effettuata esclusivamente dal/i Responsabile/i preposto/i alla gestione delle segnalazioni.

L'informativa da rendere al Segnalante, in quanto interessato, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679, è presente nella pagina di registrazione della piattaforma ed è allegata al modello cartaceo di segnalazione.

12. Sistema sanzionatorio

Le disposizioni del Regolamento devono essere rispettate scrupolosamente dai destinatari -di cui al punto 2- e da tutti coloro che a vario titolo sono coinvolti nella gestione della segnalazione.

In particolare, così come già stabilito nella sezione dedicata del MOGC, il mancato rispetto di tali norme e documenti sarà oggetto di sanzione disciplinare proporzionata alla gravità dell'inadempimento.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori, nel rispetto dei principi dell'art. 7 della legge 300/1970 e considerata la normativa speciale applicabile al rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, sono quelli previsti dall'art. 37 e successivi del Regio Decreto 148/193, All. A).

In caso di violazioni da parte dei dirigenti, nei loro confronti si provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti.

In caso di illeciti disciplinari commessi dai membri del Consiglio di amministrazione e Collegio sindacale della Società, saranno informati rispettivamente il CdA e il Collegio sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto. Fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

Ogni comportamento posto in essere da fornitori, collaboratori, consulenti che configuri un illecito disciplinare rappresenta un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti e costituisce, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, causa di risoluzione automatica del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

In caso di illeciti commessi da membri dell'OdV e OIV, il CdA dovrà essere prontamente informato e lo stesso, sentito il Collegio Sindacale, potrà richiamare per iscritto il componente responsabile della violazione o revocarlo a seconda della gravità dell'illecito commesso. Le sanzioni previste per dipendenti e dirigenti si applicheranno altresì ai membri dell'OdV che ricadono in tali categorie.

13. Entrata in vigore e pubblicazione

L'aggiornamento del presente Regolamento sarà reso noto attraverso l'emanazione di un apposito Ordine di Servizio e la pubblicazione nella intranet aziendale oltre che sul sito aziendale, nella sezione "Società Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing, Legge 30 novembre 2017 n. 179, Segnalazione illeciti".

Allegati

1. Modulo di segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente
2. Dichiarazione sostitutiva di certificazione
3. Informativa privacy