

REGOLAMENTO

PER LA GESTIONE

DELLE SEGNALAZIONI DI

ILLECITI ED IRREGOLARITÀ

INDIRIZZATE

AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE

DELLA CORRUZIONE

E DELLA TRASPARENZA

OPPURE

ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Adottato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 29 giugno 2018

*Concessionaria dell'Autostrada Venezia - Trieste con diramazioni Palmanova - Udine e Portogruaro - Pordenone – Conegliano
Villesse – Gorizia e Tangenziale di Mestre*

Sede Legale: Via Locchi 19 - 34143 TRIESTE - Tel.: 040/3189111 Fax 040/3189235

Centro Servizi Palmanova - 33050 Bagnaria Arsa (Ud) - Tel. 0432/925111 Fax 0432/925399

Cap.Soc. € 157.965.738,58 i.v. - R.E.A. Trieste n. 14-195 Reg.Imprese di Trieste

P.I. e C.F. 00098290323 - C.C.P. 00283341

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Friulia S.p.A. Finanziaria Regionale Friuli-Venezia Giulia

Sito Internet <http://www.autovie.it>

Sommario

1. Inquadramento normativo	3
2. Definizioni	5
3. Principi generali e scopo del Regolamento	6
4. Il contenuto della segnalazione	7
5. I soggetti che possono segnalare (Whistleblower)	9
6. La tutela del Segnalante	9
7. La responsabilità del Segnalante	13
8. Distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del Segnalante	13
9. I canali di segnalazione	14
10. Destinatari della segnalazione	14
11. La procedura di segnalazione	16
12. Accertamento delle segnalazioni	17
13. Il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	17
14. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza	17
15. Sanzioni disciplinari	18

1. Inquadramento normativo

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

L'art. 1, comma 51, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*) ha recepito tali sollecitazioni, introducendo l'**art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165** (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) - successivamente modificato dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (*che aveva inserito l'A.N.AC. come soggetto destinatario di segnalazione*) e dall'art. 1, comma 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 – che recita, al comma 1:

«1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.».

L'art. 54-bis, nei successivi commi, chiarisce l'ambito di applicazione, i diversi livelli di riservatezza garantiti al segnalante, le sanzioni applicabili e i limiti di tutela garantita.

L'art. 2 della Legge n. 179/2017 ha integrato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con tre nuovi commi (2-bis, 2-ter, 2-quater), che hanno disciplinato, in maniera speculare rispetto all'art. 54-bis, le segnalazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei reati presupposto inseriti nel Modello di Organizzazione e di Gestione della Società:

“2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1¹ prevedono:

¹ Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG)

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b)², di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”

I successivi commi 2-ter e 2-quater chiariscono che eventuali misure discriminatorie possono essere denunciate all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo e che è onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Le disposizioni richiamate delineano esclusivamente una protezione generale ed astratta: deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente, il quale - per effettuare la propria segnalazione - deve poter fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti un'esposizione a misure discriminatorie, anche attraverso modalità informatiche e strumenti di crittografia che garantiscano riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

La tutela deve essere fornita da parte di tutti i soggetti che ricevono le segnalazioni: in primo luogo da parte dell'Ente di appartenenza del segnalante, in secondo luogo da parte delle altre autorità che, attraverso la segnalazione, possono attivare i propri poteri di accertamento e sanzione (A.N.AC., Autorità giudiziaria, ecc.)

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA) riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare fra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge, da prevedere nella programmazione triennale dell'Ente.

Il Codice Etico e di Condotta della S.p.A. Autovie Venete, adottato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21 aprile 2015, già prevedeva, tra le norme di comportamento, il punto 4.4 “Prevenzione della corruzione”: *Il personale dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti. In particolare, il Personale dipendente rispetta le*

² “a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, segnala, anche in forma anonima, mediante gli strumenti messi in atto dalla Società, al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali situazioni di illecito nella Società di cui sia venuto a conoscenza.

L'A.N.AC., inoltre, chiamata a gestire, oltre alle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti, anche le segnalazioni che i dipendenti di altre Amministrazioni/Enti possono indirizzarle ai sensi del richiamato articolo 54-bis, aveva adottato la **Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015**, con cui vengono disciplinate le procedure attraverso cui l'Autorità riceve e gestisce tali segnalazioni.

In data 8 febbraio 2018, il Presidente dell'A.N.AC. ha comunicato l'entrata in funzione di una piattaforma informatica che, aumentando il livello di riservatezza, consente all'Autorità di ricevere segnalazioni dai dipendenti dell'Amministrazione / Ente e dai lavoratori / collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano lavori in favore dell'Amministrazione / Ente. Qualora **la segnalazione di illecito di interesse generale (e non individuale)** sia ritenuta fondata, l'Autorità può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Amministrazione / Ente o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti.

Seguendo questo orientamento, nelle *Misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'art. 1, comma 2-bis della legge 190/2012 (2018-2020)* della S.p.A. Autovie Venete, è stata confermata la volontà di adottare una procedura informatica ed organizzativa che tuteli il dipendente che denuncia fatti illeciti o irregolarità, alla luce anche delle novità introdotte dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, in vigore dal 29 dicembre 2017.

Il presente Regolamento disciplina sia le segnalazioni indirizzate al RPCT ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, sia quelle indirizzate all'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del D.Lgs. 231/2001.

2. Definizioni

- **WHISTLEBLOWING:** *“istituto giuridico volto a disciplinare la condotta di quelle persone che segnalano irregolarità o addirittura illeciti penali all'interno del proprio ambito lavorativo”³.*
- **WHISTLEBLOWER / SEGNALANTE:** dipendente oppure lavoratore/collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere (lavori) in favore della Società,

³ A. Naddeo, *Prefazione*, in G. Frascini, N. Parisi, D. Rinoldi, *Il whistleblowing – Nuovo strumento di lotta alla corruzione*, Roma, 2009, 10.

che riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/delle funzioni ricoperte.

- **SEGNALAZIONE:** trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione/Organismo di Vigilanza di informazioni/documenti utili a descrivere condotte illecite di cui il Whistleblower sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro/delle funzioni ricoperte. Esistono tre livelli di segnalazione:
 - **CONFIDENZIALE:** in cui il soggetto si identifica e le informazioni sono coperte dal vincolo di riservatezza mantenuto dal ricevente
 - **SICURA:** in cui il soggetto si identifica accedendo all'indirizzo <https://segnalazioni.autovie.it>, i dati identificativi del segnalante, nonché i contenuti della segnalazione⁴, rimangono criptati nel Server dedicato al software e le informazioni a conoscenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza / Organismo di Vigilanza sono coperte dal vincolo di riservatezza
 - **ANONIMA:** segnalazione in cui il segnalante non fornisce i suoi dati identificativi. In questo caso, non viene applicato il presente Regolamento di tutela del Whistleblower
- **DESTINATARIO:** è il soggetto che riceve la segnalazione. Il primo destinatario è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e/o l'Organismo di Vigilanza.
- **TUTELA DEL WHISTLEBLOWER / SEGNALANTE:** insieme di misure volte a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e dei contenuti della segnalazione.

3. Principi generali e scopo del Regolamento

Con il presente Regolamento si intende tutelare il soggetto che si identifica e segnala illeciti e, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e la distinzione tra segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e segnalazione ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231/2001;
- chiarire il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ("RPCT") quale primo destinatario della segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs.

⁴ Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. b) i MOG prevedono almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

165/2001 ed il ruolo dell'Organismo di vigilanza ("OdV") quale primo destinatario della segnalazione ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.Lgs. 231/2001;

- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare il segnalante, il segnalato e la riservatezza dei contenuti della segnalazione.

L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al Whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, alle modalità di trasmissione delle segnalazioni e alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del Whistleblowing.

4. Il contenuto della segnalazione

Le segnalazioni possono essere fatte ai sensi della Legge 190/2012, come disciplinato dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, oppure ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

La distinzione comporta l'attribuzione della responsabilità dell'istruttoria della segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza oppure all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui la segnalazione sia inviata attraverso il canale informatico predisposto dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera b) (accedendo all'indirizzo <https://segnalazioni.autovie.it> – vedi punto "11. La procedura di segnalazione"), il responsabile dell'istruttoria sarà l'Organismo di Vigilanza se,

- 1) la segnalazione, in maniera circostanziata, riguarda:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, oppure
 - violazione del Modello di organizzazione e di Gestione (MOG) della S.p.A. Autovie Venete;
- 2) il segnalante afferma che il reato è stato commesso nell'interesse della S.p.A. Autovie Venete.

Nei casi residui il Whistleblower invierà la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le **«condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro»**, ossia a causa o in occasione dello stesso. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della Società o comunque relativi ad essa e sono ricomprese le notizie apprese *in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale*.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

In linea con la determinazione A.N.AC. n. 6/2015, *le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo*.

Ad avviso dell'A.N.AC. non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione, che potrebbero essere o contenere dati sensibili, devono essere trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPCT o l'OdV possano procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve, preferibilmente, contenere gli elementi di seguito indicati:

- ✓ identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- ✓ descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;

- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ l'indicazione di un interesse o vantaggio della Società;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5. I soggetti che possono segnalare (Whistleblower)

Nel caso di segnalazioni ai sensi della Legge 190/2012 (art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001), indirizzate al RPCT, i soggetti che possono segnalare illeciti ed irregolarità sono tutti i dipendenti della S.p.A. Autovie Venete, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Ad essi si aggiungono anche i dipendenti delle società di somministrazione, per il periodo in cui prestano la propria attività presso la S.p.A. Autovie Venete e i lavoratori / collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano lavori in favore della S.p.A. Autovie Venete.

Nel caso di segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001, indirizzate all'OdV, i soggetti che possono segnalare sono quelli indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001: *"a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)."*

6. La tutela del Segnalante

Con riferimento alle segnalazioni effettuate ai sensi della Legge 190/2012, il soggetto che, fornendo i propri dati identificativi, segnala condotte illecite, di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro *non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.*

Come previsto dall'art. 54-bis, co. 9, del D.Lgs. 165/2001 le predette tutele, tuttavia, *non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con*

la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Con riferimento alle segnalazioni effettuate ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il MOG, attraverso il presente Regolamento, prevede uno o più canali di comunicazione verso l'OdV, *che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.*

Anche in questo caso, la tutela viene meno nel caso in cui sia accertato dolo o colpa grave nelle segnalazioni che si rivelano infondate.

Si rimanda al punto “7. La responsabilità del segnalante” per maggiori dettagli.

Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e disciplina ai sensi della L. 241/1990 (accesso agli atti)

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità di cui al comma 9 dell'art. 54-bis e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es/ indagini penali, tributarie), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Come previsto dal comma 3 dell'art. 54-bis:

- *Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.*
- *Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.*
- *Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. **Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.***

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Si rimanda al punto “15. Sanzioni disciplinari” per maggiori dettagli.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i..

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241/90 s.m.i..

Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti interni alla Società, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni alla Società informano il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza / Organismo di Vigilanza dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza, a seguito della segnalazione.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, la trasmissione avverrà evidenziando 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.

La tutela della riservatezza viene meno nel momento in cui vi sia evidenza, di qualsiasi genere, di avvenuta diffusione, da parte del segnalante stesso, dei contenuti della segnalazione.

Divieto di discriminazione

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente Regolamento non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intende, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, che il segnalante *non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.*

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante ed autore della presunta discriminazione siano entrambi dipendenti della Società.

Con riferimento alle misure discriminatorie, nell'ambito delle segnalazioni all'OdV disciplinate dal D.Lgs. 231/2001, il comma 2-quater prevede quanto segue: *"Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della*

*segnalazione, **dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa***".

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito **può** dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Direttore della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione e al Direttore con competenze sul personale. I due Direttori valuteranno congiuntamente e tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora l'autore della discriminazione sia il Direttore della struttura;
- c) all' Organismo di Vigilanza, negli altri casi residuali e ove ritenuto necessario;

Il procedimento di valutazione ed eventuale rimozione del provvedimento discriminatorio dovrà essere portato a termine dai soggetti in indirizzo, con atto motivato, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della segnalazione inviata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Come previsto dal comma 1 dell'art. 54-bis, ***"L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'A.N.AC. dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza"***.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria dell'A.N.AC., l'adozione di misure discriminatorie, la stessa applica **al responsabile che ha adottato tale misura** una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. L'A.N.AC. determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni della Società.

Con riferimento alle segnalazioni nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, l'art. 6, comma 2-bis, lett. d) prevede che siano inserite nel MOG delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. Si rimanda al punto "15. Sanzioni disciplinari" per maggiori dettagli.

Il successivo comma 2-ter, inoltre, stabilisce che **l'adozione di misure discriminatorie** nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis **può essere denunciata**

all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

7. La responsabilità del Segnalante

Il presente Regolamento lascia impregiudicata, ai sensi del comma 9, art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, la responsabilità del segnalante accertata, anche con sentenza di primo grado, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Con riferimento alle segnalazioni nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, l'art. 6, comma 2-bis, lett. d) prevede che siano inserite nel MOG delle sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate (art. 6, comma 2-bis, lett. d)).

Per armonizzare il trattamento dei dipendenti che effettuano segnalazioni, non essendo previsto nulla di specifico per le segnalazioni nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, si adotta la disciplina dell'art. 54-bis comma 9, sopra riportata: le sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate saranno applicate solo nel caso in cui sia accertata *, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.*

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. Si rimanda al punto "15. Sanzioni disciplinari" per maggiori dettagli.

8. Distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del Segnalante

La tutela dell'anonimato, prevista dalla Legge 190/2012, non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il soggetto, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

A tal fine il procedimento di gestione della segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, tale da consentire di identificare responsabilità fondate su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Pertanto esce dalla tutela del presente Regolamento la segnalazione ANONIMA.

9. I canali di segnalazione

La Società mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati ad inoltrare le segnalazioni, diversi canali di trasmissione:

- mediante invio, dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o da quella privata, all'indirizzo di posta elettronica rpct@autovie.it oppure odv@autovie.it;
- mediante servizio postale o di posta interna, con busta chiusa indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza oppure all'Organismo di Vigilanza, con la dicitura "RISERVATA PERSONALE";
- con segnalazione verbale al RPCT o al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza;
- compilando il form accessibile all'indirizzo <https://segnalazioni.autovie.it>.

La scelta del canale di trasmissione determina il livello di sicurezza e riservatezza del Whistleblower, che fornisce i propri dati identificativi.

Il canale che garantisce massima riservatezza, sia dell'identità del segnalante sia del contenuto della segnalazione, è la compilazione del form accessibile all'indirizzo <https://segnalazioni.autovie.it>. La miglior garanzia di protezione della privacy, intesa anche da un punto di vista tecnologico, è assicurata dall'utilizzo del protocollo Tor.

10. Destinatari della segnalazione

Il destinatario delle segnalazioni è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o l'Organismo di Vigilanza, secondo i criteri descritti nel punto "4. Il contenuto della segnalazione".

La medesima segnalazione può essere trasferita dal RPCT all'OdV, e viceversa, ove se ne ravvisi la competenza.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'Organismo di Vigilanza ed avvenga attraverso l'indirizzo email odv@autovie.it oppure mediante servizio postale o di posta interna, la visibilità sarà immediatamente estesa a tutti i componenti dell'Organismo.

Nel caso in cui la segnalazione avvenga compilando il form accessibile all'indirizzo <https://segnalazioni.autovie.it>, il primo destinatario della segnalazione sarà il RPCT oppure il Presidente dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza definirà internamente le modalità di istruttoria e condivisione delle segnalazioni a livello collegiale e, nel caso in cui il Presidente dell'OdV sia impossibilitato a svolgere il proprio incarico per cause di forza maggiore, è previsto il passaggio delle credenziali di accesso al software ad altro componente dell'OdV, chiaramente identificato in un apposito atto organizzativo.

Nel caso in cui il RPCT sia impossibilitato a svolgere il proprio incarico per cause di forza maggiore, è previsto il passaggio delle credenziali di accesso al software al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che opererà per conto del Consiglio d'Amministrazione, con i medesimi obblighi di riservatezza previsti per il RPCT e per il tempo necessario al ripristino della gestione ordinaria in capo al RPCT o alla nomina di uno nuovo⁵.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la stessa potrà essere inviata direttamente all'A.N.AC..

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPCT e il Presidente dell'OdV possono inoltrare la segnalazione ai soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il Direttore della struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori;
- il Direttore con competenze sul personale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l'Autorità giudiziaria e/o contabile e l'A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza.

⁵ Per garantire la massima sicurezza, le credenziali saranno inserite dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in una busta sigillata e firmata, che sarà custodita in una cassetta di sicurezza, inserita in cassaforte. L'apertura della busta dovrà avvenire alla presenza di almeno un componente del Consiglio d'Amministrazione e due dirigenti e il Presidente del Consiglio di Amministrazione darà immediata comunicazione al RPCT, via email, dell'avvenuta acquisizione delle credenziali.

11. La procedura di segnalazione

La procedura di segnalazione “sicura” viene avviata cliccando sull’indirizzo <https://segnalazioni.autovie.it>, attraverso cui si viene indirizzati in una pagina protetta, sempre con modalità cifrata (*https*).

Il segnalante può optare tra due possibilità: se si tratta della prima denuncia sceglierà “*Invia una segnalazione*” mentre, se è già in possesso di un codice identificativo univoco (rilasciato dal software a seguito di una precedente segnalazione), può tornare nella piattaforma per dialogare in modo sicuro con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza oppure con il Presidente dell’OdV.

Nel caso venga scelta l’opzione “*Invia una segnalazione*”, si apre una schermata di compilazione. Il form prevede, dopo la fase identificativa del soggetto a cui sarà inviata la segnalazione per la prima istruttoria (RPCT oppure OdV), diverse domande aperte oppure chiuse, corredate da eventuali approfondimenti informativi. Solo una parte dei campi è obbligatoria per la prosecuzione della denuncia. Al termine della procedura è altresì possibile caricare allegati.

Nel caso in cui la segnalazione trasmessa con modalità diverse da quella informatica, sia ricevuta erroneamente da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o dall’OdV deve essere tempestivamente inoltrata al RPCT o all’OdV, con obbligo di massima riservatezza.

Il RPCT/Presidente dell’OdV prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l’adozione delle necessarie cautele.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o il Presidente dell’OdV, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In questo caso ne dà comunicazione al segnalante, ove possibile.

In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti:

- il Direttore della struttura in cui si è verificato il fatto per l’acquisizione di elementi istruttori;
- il Direttore con competenze sul personale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- l’Autorità giudiziaria e/o contabile e l’A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

I dati informatici relativi all'identità del segnalante vengono crittografati ed egli riceve dal sistema un codice che consente un successivo accesso al sistema. Anche il contenuto della segnalazione viene crittografato e mantenuto in un server dedicato al software GlobalLeaks. Al RPCT/Presidente dell'OdV viene inviata via email solo l'informazione che è stata inserita una segnalazione o che esiste un aggiornamento da parte del segnalatore. Per accedere alla segnalazione, il RPCT/Presidente dell'OdV devono usare delle credenziali.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza/Presidente dell'OdV è affidata la protocollazione dell'istruttoria della segnalazione, con i necessari OMISSIS.

12. Accertamento delle segnalazioni

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Presidente dell'OdV avvia un'istruttoria preliminare sulla segnalazione e decide se archiviare o procedere con ulteriori approfondimenti, trasmettendo eventualmente la segnalazione ai soggetti descritti nel presente Regolamento.

Entro 60 giorni dalla ricezione della segnalazione o dall'ultima eventuale integrazione di informazioni ricevuta dal segnalante, deve essere predisposto un atto motivato a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Organismo di vigilanza, in cui viene descritta l'istruttoria ed eventuali provvedimenti motivati assunti dalla Società.

13. Il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il primo destinatario delle segnalazioni ai sensi della Legge 190/2012, perché è il soggetto funzionalmente competente a conoscere eventuali fatti illeciti al fine di predisporre le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'art. 1, comma 2-bis della Legge 190/2012.

Il RPCT rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della Legge 190/2012.

14. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è il primo destinatario delle segnalazioni inviate sui reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, in quanto deputato a vigilare sul funzionamento e

sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato dalla Società e già destinatario di una serie di flussi informativi, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del medesimo decreto.

15. Sanzioni disciplinari

Obblighi di riservatezza con riferimento ai contenuti della segnalazione e all'identità del segnalante

Fermo restando che l'obbligo di riservatezza è riferito al soggetto destinatario della segnalazione e a tutti gli ulteriori soggetti coinvolti nelle successive fasi istruttorie, l'inadempimento degli obblighi di riservatezza, previsti dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, rientra nelle fattispecie di cui all'art. 35, commi 1 e 5 del CCNL, e comporta, ai sensi del successivo articolo 36, l'apertura di un procedimento disciplinare che potrebbe concludersi con una sanzione che va da un minimo di 2 ad un massimo di 10 giorni di sospensione dalla retribuzione.

Divieto di atti discriminatori nei confronti del segnalante

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'A.N.AC., ai sensi del comma 6, art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti di un segnalante, il soggetto individuato come responsabile dell'atto sarà destinatario, da parte di A.N.AC., di una sanzione amministrativa pecuniaria (da 5.000 a 30.000 euro).

Con riferimento alle segnalazioni all'OdV, l'art. 6, comma 2-quater del D.Lgs. 231/2001, stabilisce che ***è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.***

La Società contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio (Codice Etico e di Condotta, punto 8.9 "Integrità e tutela della persona" - rev.2015). L'inadempimento, accertato dall'A.N.AC., dall'Ispettorato nazionale del lavoro oppure dall'Autorità giudiziaria, rientra nelle fattispecie previste dall'art. 35, comma 1 e art. 53 del CCNL e determina, ai sensi del successivo articolo 36, l'apertura di un procedimento disciplinare, che potrebbe concludersi con una sanzione che va da un minimo 5 giorni di sospensione dalla retribuzione fino al licenziamento.

Divieto di segnalazioni opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti

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

Come previsto dal comma 9 dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, con riferimento alle segnalazioni istruite dal RPCT, *le tutele verso il segnalante non sono garantite **nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.***

L'inadempimento, accertato **anche con sentenza di primo grado**, dall'Autorità giudiziaria, rientra nelle fattispecie previste dall'art. 35, comma 1 del CCNL e determina, ai sensi del successivo articolo 36, l'apertura di un procedimento disciplinare che potrebbe concludersi con una sanzione che va da un minimo 5 giorni di sospensione dalla retribuzione fino al licenziamento.

Ove una segnalazione indirizzata all'Organismo di Vigilanza si riveli infondata e sia accertato, con sentenza di primo grado, il dolo o la colpa grave, si apre, nei confronti del segnalante, un procedimento disciplinare, che potrebbe concludersi con una sanzione che va da un minimo 5 giorni di sospensione dalla retribuzione fino al licenziamento.