



REGOLAMENTO PER LE SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ

28 Novembre 2023

Sommario

PREMESSA.....	3
Art. 1 - Scopo.....	3
Art. 2 – Termini e definizioni.....	4
Art. 3 - Destinatari.....	5
Art. 4 – I soggetti segnalanti.....	6
Art. 5 – Contenuto delle segnalazioni.....	6
Art. 6 – Modalità e destinatari delle segnalazioni.....	6
Art. 7 – Gestione della segnalazione interna.....	8
Art. 8 - Gestione della segnalazione esterna.....	9
Art. 9 – Tutela del whistleblower.....	9

PREMESSA

L'articolo 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n. 190/2012 e poi modificato dalla L. 179/2017, introduce le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cosiddetto *Whistleblowing* (in inglese, "Soffiata di fischiello").

Tale disciplina è stata ulteriormente riformata a seguito dell'intervento del governo che, sollecitato dalla *Direttiva UE 2019/1937*, ha inteso raccogliere nell'atto di recepimento D.Lgs. 24/2023 (d'ora innanzi "Decreto") in un unico testo normativo, l'intera disciplina del *Whistleblowing*.

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti cd. "*Whistleblowing*" nell'ambito delle attività di prevenzione della commissione di illeciti, come descritto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati da UNIONTRASPORTI (d'ora innanzi anche "Società").

Con l'espressione "*Whistleblower*" (in seguito, anche "*Segnalante*") si fa riferimento al dipendente/consulente/collaboratore che rileva una possibile frode, un pericolo o un altro rischio che possa danneggiare colleghi, fornitori o la stessa reputazione della Società e la segnala agli organi legittimati a intervenire (RPCT e ODV).

La *ratio* di tali previsioni normative risiede nella consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i dipendenti, per paura di ritorsioni o di discriminazioni non denunciano le irregolarità.

Per consentire l'effettuazione di tali segnalazioni, UNIONTRASPORTI ha adottato un Sistema di Segnalazione degli Illeciti conforme alla succitata normativa ed oggetto del presente Regolamento che presenta le seguenti caratteristiche:

- ✓ l'invio delle segnalazioni viene gestito mediante piattaforma dedicata;
- ✓ consente solo al segnalante ed ai soggetti individuati nel presente regolamento di conoscere i dati ed i documenti eventualmente allegati alla segnalazione.

Nello specifico, UNIONTRASPORTI ha implementato la piattaforma della DIGITALPA che consente la gestione delle segnalazioni in conformità alla normativa sul *Whistleblowing*.

Art. 1 - Scopo

Scopo del presente regolamento è quello di disciplinare l'uso del sistema di segnalazione e il processo di gestione e accertamento delle segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno della Società. La segnalazione può riguardare:

- a. conflitti di interesse;
- b. violazione dei principi di imparzialità, trasparenza, correttezza, professionalità;

- c. violazioni relative alla tutela dei lavoratori; presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 di UNIONTRASPORTI da parte di esponenti interni nell'interesse o a vantaggio di UNIONTRASPORTI;
- d. Azioni in violazione del Codice Etico e di Comportamento e del P.T.P.C.T.;
- e. comportamenti non coerenti con i doveri etici in capo al personale dipendente;
- f. atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi;
- g. utilizzo improprio di beni aziendali;
- h. Illeciti civili;
- i. Illeciti amministrativi e/o contabili.

Sono escluse le segnalazioni relative a informazioni già di dominio pubblico e a reclami di carattere personale del segnalante come, ad esempio, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o lamentele legate ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi.

Saranno prese in considerazione esclusivamente segnalazioni adeguatamente circostanziate con riferimento ai fatti riportati e tali da consentire al Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT) o all'ODV di svolgere le dovute verifiche.

Le Segnalazioni devono essere rese in buona fede.

UNIONTRASPORTI garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della Segnalazione, nonché garantisce che la Segnalazione non costituisca di per sé violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

In particolare, UNIONTRASPORTI garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- ✓ la Segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato (c.d. Segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- ✓ l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- ✓ nella Segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera interna di UNIONTRASPORTI, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, spionaggio, attentati ecc., vedasi artt. 333, 364, 709 c.p.).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Art. 2 – Termini e definizioni

Nel Regolamento i seguenti termini assumono il significato ad essi così attribuito:

- ✓ **“Segnalazione”**: comunicazione effettuata, tramite i canali individuati, da un Segnalante in merito ad atti o fatti riferibili a:
 - (i) episodi noti dei quali si è venuti a conoscenza e di cui si dispone di dettagli relativi a possibili illeciti o fenomeni di frode o corruzione;
 - (ii) violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di UNIONTRASPORTI, e/o dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, nonché delle previsioni contenute nel Modello 231 di UNIONTRASPORTI;
 - (iii) comportamenti o episodi sufficientemente circostanziati che possano ipotizzare una “cattiva amministrazione”, ossia fenomeni illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli organi sociali, o terzi (fornitori, consulenti, e/o collaboratori), che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine per UNIONTRASPORTI;
- ✓ **“Segnalante”**: soggetto, appartenente ad una delle seguenti categorie di seguito riportate, che effettua una Segnalazione:
 - (i) lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) di UNIONTRASPORTI e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato;
 - (ii) membri di organi sociali;
 - (iii) soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con UNIONTRASPORTI (ad esempio fornitori o consulenti);
- ✓ **“Segnalato”**: soggetto cui si riferiscono le violazioni oggetto di Segnalazione;
- ✓ **“ANAC”**: indica l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- ✓ **“Sito”**: si intende il sito web istituzionale di UNIONTRASPORTI.

Art. 3 - Destinatari

Destinatari della procedura, (soggetti che ai sensi degli artt. 1 e 2 della normativa di riferimento sono definiti quali “Segnalanti” o “Whistleblower”) sono:

- ✓ i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- ✓ i dipendenti dell'Società;
- ✓ i fornitori, i consulenti, i collaboratori, nonché più in generale, qualunque Stakeholder della Società.

Art. 4 – I soggetti segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno appartenente a UNIONTRASPORTI, sia da soggetti esterni.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i soggetti esterni possono includere fornitori, consulenti, partner, ex-dipendenti e collaboratori a qualunque titolo, nonché i dipendenti e i collaboratori delle imprese fornitrici di pubblici lavori o di servizi/forniture, che risultino testimoni o comunque a diretta conoscenza di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decidano di segnalarlo nell'interesse dell'integrità di UNIONTRASPORTI.

Art. 5 – Contenuto delle segnalazioni

Il Whistleblower è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire all'RPCT o chiunque sia designato quale Gestore dei Flussi di Segnalazione, di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b. l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- c. la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- d. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- e. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- g. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- h. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Con riguardo alle segnalazioni anonime, saranno prese in considerazione anche le comunicazioni non sottoscritte che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano elementi utili per la ricostruzione e l'accertamento di illeciti a vario titolo rilevanti

Art. 6 – Modalità e destinatari delle segnalazioni

Uniontrasporti mette a disposizione, con accesso attraverso il proprio sito Internet, un applicativo software per l'invio delle segnalazioni fornito da soggetto terzo, che opera in qualità di responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali. L'applicativo software garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati del segnalante e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente dal soggetto ricevente.

Il sistema informatico provvede, infatti, alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante e inviando una e-mail di notifica al

Responsabile del Whistleblowing identificato nell'RPCT o nell'OdV e una di notifica di avvenuto invio al segnalante stesso.

Tramite la piattaforma è possibile inviare una segnalazione in maniera sicura e riservata e anche in forma completamente anonima.

Segnalazione Riservata: per segnalazione riservata si intende una segnalazione in cui il segnalante è identificabile. Le segnalazioni riservate prevedono la registrazione preliminare dell'utente e successivamente, una volta creato l'account, l'utente può inviare la segnalazione. È possibile inviare una segnalazione riservata anche senza creare un account, compilando il modulo della segnalazione dalla sezione "Segnala senza registrazione" (se presente) e indicando i dati personali alla fine del modulo. I dati del segnalante sono separati dalla segnalazione, pertanto, la segnalazione riservata viene inviata al RPCT o all'ODV in forma anonima. Soltanto il Responsabile o ODV è in grado di associare la segnalazione ai dati del segnalante e quindi visualizzarne l'identità.

Segnalazione Anonima: le segnalazioni anonime sono segnalazioni che non consentono l'associazione della segnalazione al nominativo del segnalante in quanto il dato del nominativo del segnalante non esiste. In questo caso il segnalante non è obbligato a registrarsi al sistema e può inviare la segnalazione come utente non registrato nella sezione "Segnala senza registrazione", se presente.

Una volta inviata la segnalazione, la piattaforma consente di seguirne l'andamento e continuare a comunicare con il Responsabile del Whistleblowing attraverso l'area messaggi, associata alla segnalazione. Anche in questo caso tutte le informazioni sono crittografate e protette dalla piattaforma. Se il segnalante ha indicato un indirizzo e-mail (o si è registrato), riceverà una notifica via e-mail, quando il RPCT o l'ODV invierà un messaggio.

Se nella segnalazione è stato indicato il nome del segnalante, o se si invia la segnalazione come utente registrato, l'identità resta nascosta anche al RPCT o all'ODV, che comunque avrà la facoltà di visualizzarla se lo riterrà necessario. In tal caso il segnalante sarà informato da un avviso all'interno della segnalazione.

Attraverso la piattaforma le segnalazioni possono essere fatte in forma scritta o vocale. In questo ultimo caso la voce registrata viene automaticamente deformata per essere resa irriconoscibile.

È possibile effettuare la segnalazione anche mediante un incontro diretto con RPCT o ODV, su richiesta della persona segnalante. L'RPCT o l'ODV fissano l'incontro entro un termine ragionevole.

È possibile presentare una segnalazione direttamente all'ANAC nei casi e con le modalità indicate all'articolo 8.

Art. 7 – Gestione della segnalazione interna

Il processo di gestione della segnalazione interna è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione della segnalazione e rilascio dell'avviso di lettura (entro 15 giorni);
2. analisi della segnalazione;
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia rilevante. Nella valutazione preliminare, il RPCT effettua un esame sulla sussistenza dei requisiti essenziali che devono essere contenuti nella stessa. Nel caso in cui dalla valutazione preliminare si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità, il RPCT procede ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante. Costituiscono possibili causali di archiviazione:

- a. la manifesta mancanza di interesse all'integrità di UNIONTRASPORTI;
- b. la manifesta incompetenza di UNIONTRASPORTI sulle questioni segnalate;
- c. la manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti;
- d. la manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'avvio dell'istruttoria (condotta illecita ecc.);
- e. l'accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f. la produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità.

Nei casi di cui alle lettere da c) a f), non appena ricevuta la segnalazione, il RPCT può chiedere al segnalante di integrare, utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata, gli elementi della segnalazione che risultano non adeguatamente circostanziati.

A seguito della positiva valutazione preliminare, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti segnalati, che deve terminare entro 3 mesi dalla conclusione della valutazione preliminare. Nel caso in cui la segnalazione riguardi fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, il RPCT comunica la segnalazione all'OdV, previa acquisizione del consenso del segnalante; se la segnalazione riguarda il RPCT l'OdV comunica la segnalazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In ogni momento dell'istruttoria il RPCT può chiedere al segnalante documenti e informazioni ritenute necessarie, sempre utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata. Il RPCT può avanzare richiesta di documentazione o chiarimenti a

soggetti interni o esterni all'amministrazione, effettuare audizioni e compiere ogni altro atto istruttorio, nel rispetto della segretezza dell'identità del segnalante e nel rispetto della riservatezza del segnalato. Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. La società o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il Datore di lavoro provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari a tutela della società. Se il fatto ha riguardato il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale adotterà le azioni ritenute più adeguate in conformità alle normative vigenti e allo statuto della società.

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento il soggetto che gestisce la segnalazione deve dare riscontro alla segnalazione.

Art. 8 - Gestione della segnalazione esterna

Nei seguenti casi può essere attivata una segnalazione esterna all'ANAC, secondo il canale e le procedure disposte dall'ente stesso e indicate nell'articolo 7 del D. Lgs. 24/2023:

- a. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Art. 9 – Tutela del whistleblower

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, 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, in linea con quanto disposto, in via generale, dall'Art. 12 del Decreto.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento, oltre che le sanzioni derivanti dal Sistema Disciplinare del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

Per quanto concerne il 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 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.

B) Le c.d. "Misure di Protezione" di cui al Capo III del Decreto ed i loro destinatari

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

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Innovando rispetto al passato, il legislatore ha riunito nel medesimo Capo III del Decreto l'intera disciplina relativa alle misure di protezione dei Whistleblowers di cui all'Art. 3.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerati "Segnalanti", ai fini del Decreto, le seguenti categorie:

- ✓ Lavoratori subordinati ed autonomi;
- ✓ Dipendenti;
- ✓ Collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- ✓ qualunque Stakeholder della Società.

In particolare:

- ✓ I c.d. "facilitatori";
- ✓ Le persone del medesimo contesto lavorativo legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ✓ Ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto corrente ed abituale.

Le Misure di Protezione di cui al presente paragrafo si fondano su:

- a. Divieto di Ritorsione e protezione dalle ritorsioni;
- b. Misure di Sostegno.
- c. Ai sensi del Decreto (Art. 2 co. 1 lett. m), la "ritorsione" è definita come:

"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 che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto”.

Costituiscono ritorsioni ai sensi del co. 4 dell'Art. 17:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e. le note di merito negative o le referenze negative;
- f. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al RPCT o all'OdV che valuta la sussistenza degli elementi e segnalano l'ipotesi di ritorsione:

- ✓ Al Datore di Lavoro che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione o dell'ipotesi di ritorsione;
- ✓ All'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- ✓ All'Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC, investita – anche per settore privato – della competenza di verificare l'effettività delle ritorsioni e di irrogare le conseguenti sanzioni amministrative.