



CITTÀ METROPOLITANA  
SCARL

**REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE  
DEGLI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITA'  
(WHISTLEBLOWING)**



*Approvato con Determinazione dell'Amministratore Unico in data 05/05/2021*

## INDICE

<b>1. Riferimenti normativi.....</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2. Scopo del Regolamento.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>3. Definizioni.....</b>	<b>pag. 7</b>
<b>4. Destinatari del regolamento.....</b>	<b>pag. 7</b>
<b>5. Oggetto della segnalazione.....</b>	<b>pag. 7</b>
<b>6. Modalità di presentazione.....</b>	<b>pag. 9</b>
<b>7. Procedura di gestione della segnalazione.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>8. Tutele previste in materia di whistleblowing.....</b>	<b>pag. 13</b>
<b>9. Responsabilità del whistleblower.....</b>	<b>pag. 15</b>
<b>10. Trattamento dei dati personali.....</b>	<b>pag. 15</b>
<b>11. Diffusione del Regolamento.....</b>	<b>pag. 16</b>
<b>12. Entrata in vigore.....</b>	<b>pag. 16</b>

**Allegati**

## 1. Riferimenti normativi

Il primo intervento legislativo in materia nell'ordinamento italiano risale alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, che, a seguito dell’emanazione di diverse normative a livello sovranazionale, è stata introdotta al fine di prevedere una disciplina idonea non solo nella fase della repressione ma anche e, soprattutto, nella fase della prevenzione dei fenomeni corruttivi. Nello specifico, la legge in esame, ha apportato una modifica all’interno del T.U. del Pubblico Impiego (D. Lgs. n. 165/2001) introducendovi l’art. 54-bis il quale prevede la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) riconduce la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge.

Successivamente il legislatore con la Legge 11 agosto n. 114 ha individuato, tra i soggetti destinatari delle segnalazioni, anche l’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.A.C.) quale organo competente a gestire, non solo le segnalazioni provenienti dai propri dipendenti, ma anche quelle dei dipendenti di altre amministrazioni. Inoltre, è stata attribuita a tale ente anche la funzione di emanare disposizioni procedurali per la ricezione e gestione delle segnalazioni. Questo potere si inserisce nel contesto delle funzioni di indirizzo esercitate dall’A.N.A.C. nei confronti delle amministrazioni, che comprendono anche il coordinamento e l’attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità.

In data 01/07/2020 l’A.N.A.C. ha approvato il *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro”* che rappresentano per le amministrazioni uno strumento di indirizzo nell’individuazione dei migliori sistemi di gestione e volto a fornire indicazioni circa le misure da adottare per l’adeguamento alla normativa.

Altre importanti novità sono state introdotte con 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”*, in quanto non solo ha apportato modifiche all’art. 54-bis, sopra citato, ma ha anche esteso l’ambito di applicazione della disciplina di tutela anche al settore privato.

In particolare, l'art. 1, rubricato *“Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti”*, dispone quanto segue:

*“Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).*

- 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.*
- 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*
- 3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. 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.*

4. *La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*
5. *L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.*
6. *Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.*
7. *E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.*
8. *Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.*
9. *Le tutele di cui al presente articolo 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”.*

Inoltre, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) prevede che le pubbliche amministrazioni siano tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni. L'adozione di tali iniziative di tutela necessarie deve essere prevista come intervento anche nell'ambito del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) da applicare tempestivamente.

ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative e agli indirizzi forniti dall'A.N.A.C., predisponendo il seguente Regolamento che disciplina le modalità di segnalazione di illeciti, in linea con gli obiettivi indicati nel proprio Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

## **2. Scopo del Regolamento**

Lo scopo del presente Regolamento è quello di prevedere delle regole relative alla procedura per la gestione delle segnalazioni al fine di fornire tutte le indicazioni necessarie sugli aspetti e sulle modalità da osservare, definire forme di tutela e misure di prevenzione dei rischi per il dipendente/o altro soggetto legittimato (c.d. whistleblower) da possibili ripercussioni derivanti dalla segnalazione stessa quali ad esempio possibili azioni discriminatorie o ritorsive.

Il dipendente/o altro soggetto legittimato viene messo in condizione di poter presentare la segnalazione in totale autonomia in quanto non solo vengono indicate le modalità operative e le informazioni sull'oggetto, sui contenuti, sui soggetti destinatari, sulla tutela prevista dalla legge e applicata dalla Società ma vengono anche predisposti degli specifici canali di segnalazione.

L'obiettivo finale consiste nell'incentivare i comportamenti collaborativi del dipendente/o altro soggetto legittimato, facilitare il processo di segnalazione prevedendo una specifica procedura, e favorire l'emersione dei fatti corruttivi e di malfunzionamento dell'ente adottando concrete misure a garanzia del soggetto che concorre a prevenire tali fenomeni esponendosi in prima persona.

Infatti, tramite le segnalazioni la Società viene a conoscenza della violazione e delle possibili situazioni di rischio o di danno, avendo la possibilità di adoperarsi in modo tale da prevenire e contrastare eventuali illeciti al suo interno e diffondere l'applicazione dei principi di trasparenza, partecipazione, legalità e correttezza nell'esercizio della propria attività.

### **3. Definizioni**

Nella normativa di riferimento non è presente una definizione di whistleblowing ma le disposizioni vigenti, che si occupano della materia, si riferiscono genericamente alla segnalazione di illeciti. Il termine, di origine anglosassone, significa letteralmente “soffiare nel fischiello” e si riferisce a quello strumento legale tramite il quale si informano tempestivamente determinati soggetti e/o organi, interni o esterni all’azienda coinvolta, sulle eventuali violazioni poste in essere al suo interno.

Per whistleblowing, pertanto, si intende la segnalazione compiuta dal lavoratore (c.d. whistleblower) che, nello svolgimento delle proprie mansioni, viene a conoscenza di un fatto dal quale potrebbe derivare un rischio di corruzione, un pregiudizio, un illecito, un abuso o una irregolarità. Con la comunicazione di tale fatto il dipendente/o altro soggetto legittimato persegue l’interesse stesso dell’azienda in quanto partecipa al ripristino della liceità e correttezza dell’attività dell’ente. Pertanto, la Società riconosce, da un lato, in capo al soggetto un dovere morale di segnalazione al fine di tutelare l’integrità stessa dell’azienda e, dall’altro, prevede delle specifiche garanzie nei suoi confronti.

Il segnalato risulta essere, invece, qualunque soggetto cui il whistleblower attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità rappresentato nella segnalazione.

### **4. Destinatari del Regolamento**

Il Regolamento si applica a tutti i soggetti (di seguito “Destinatari”) facenti parte degli organi sociali, all’Amministratore Unico, ai dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, a coloro che hanno un contratto di apprendistato, di somministrazione, tirocinio o stage, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai fornitori della Società ITS Città Metropolitana S.c. a r.l.

### **5. Oggetto della segnalazione**

Si fa presente che non è stata prevista dal legislatore una elencazione tassativa di possibili comportamenti oggetto di segnalazione da parte dei “Destinatari”. Nell’art. 54-bis sopra richiamato, vengono indicate in modo generico le “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro”. Si può ritenere, pertanto, che possano

essere oggetto di segnalazione tutte quelle condotte che in generale comportino un rischio per l'integrità e l'esercizio lecito dell'attività dell'ente.

A titolo di esempio l'A.N.A.C. ha individuato le seguenti condotte illecite:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal codice penale di cui agli artt. 314 e seguenti (a titolo di esempio si possono citare le ipotesi di corruzione, concussione, peculato, ecc.)
- situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontrino l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzino un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (a titolo di esempio si possono citare ipotesi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

In aggiunta, si possono ritenere ricomprese anche tutte quelle condotte poste in essere in violazione Codice Etico e di altre disposizioni aziendali dalle quali possano derivare sanzioni disciplinari.

Si precisa che la segnalazione deve avere ad oggetto situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa (sia quelle notizie apprese nell'espletamento delle mansioni sia quelle acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento del lavoro anche se in modo casuale); infatti non potranno essere prese in considerazione quelle aventi ad oggetto meri sospetti o voci. Inoltre, non è necessario che i "Destinatari" abbiano la certezza dell'avvenimento del fatto segnalato e dell'autore ma è sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritengano altamente probabile che si sia verificata una condotta illecita.

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- membri degli organi sociali
- personale dipendente, collaboratori a qualsiasi titolo
- collaboratori, consulenti esterni
- fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società

La Società chiarisce che la segnalazione dovrà essere presentata in buona fede e non può riguardare possibili proteste e rivendicazioni di carattere personale che esulano dalla finalità sopra descritta.



## 6. Modalità di presentazione

Per la presentazione della segnalazione i “Destinatari” possono utilizzare il “*software segnalazioni illeciti – Whistleblowing*” appositamente predisposto dalla Società, accessibile tramite il sito istituzionale e pubblicato nella sezione “Società Trasparente – Altri contenuti – Legge n. 179/2017 Segnalazione di illeciti (whistleblowing)”, previa registrazione e successivo accesso riservato alla piattaforma.

Con tale modello gestionale informatizzato, è possibile inviare una segnalazione in totale riservatezza. All’interno dell’applicativo la classificazione avviene, da parte del segnalante, tramite selezione da apposito menu a tendina, che individua la tipologia di segnalazione, come di seguito riportato:

- 1) Corruzione
- 2) Istigazione alla corruzione
- 3) Abuso
- 4) Furto
- 5) Illecito
- 6) Mobbing
- 7) Ecc.

Per gli aspetti di carattere tecnico e operativo si rinvia a quanto descritto all’interno dei contenuti del software stesso. Inoltre, è stata prevista una sezione “Privacy” all’interno della quale viene resa l’informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali.

Solo nel caso in cui non sia possibile accedere alla piattaforma informatica, che risulta essere la modalità di presentazione preferibile per una maggiore tutela del segnalante, i “Destinatari” possono inoltrare la segnalazione direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. con le seguenti modalità:

- inoltro all'indirizzo di posta elettronica riservato e appositamente attivato: [rpct@itscittametropolitana.it](mailto:rpct@itscittametropolitana.it), accessibile esclusivamente al RPCT della Società;
- invio in forma cartacea all'indirizzo: ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. Viale Trieste 159/3 – 09123, Cagliari. Per tutelare la riservatezza del segnalante, il modulo compilato dovrà essere inserito in una doppia busta chiusa, inserendo nella busta esterna la dicitura “*Riservata personale*” e indirizzata al RPCT di ITS Città Metropolitana S.c. a r.l.;
- posta interna, in doppia busta chiusa indirizzata al RPCT di ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. con la dicitura “*Riservata personale*”.

Per la trasmissione della segnalazione attraverso i canali alternativi sopra indicati, si potrà utilizzare l'apposito modulo messo a disposizione dalla Società, allegato alla presente procedura, e reperibile nel sito web aziendale nell'area “*Società Trasparente*”, sezione “*Altri contenuti*” – “*Legge n. 179/2017, Segnalazione di illeciti*”. Si potrà utilizzare anche un modello differente rispetto a quello predisposto dalla Società purchè contenente gli elementi essenziali indicati.

Il modulo deve essere compilato in ogni sua parte al fine di fornire tutti gli elementi necessari per procedere all'accertamento e alla verifica della fondatezza del fatto. Nello specifico, dovranno essere indicati:

- Dati del segnalante ai fini della sua corretta identificazione (nome; cognome; luogo e data di nascita; residenza)
- Qualifica o posizione professionale svolta all'interno della società
- Sede di servizio
- Dati di contatto (telefono, E-mail/Pec)
- Descrizione del fatto oggetto di segnalazione (periodo o data in cui si è verificato; luogo e/o ufficio in cui si è verificato il fatto; identificazione del soggetto che ha commesso il fatto; eventuali altri soggetti coinvolti nel fatto; descrizione del fatto e della condotta illecita; modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto; eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto)
- Ulteriori informazioni utili ed eventuali documenti a supporto

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verrà tempestivamente trasmessa a quest'ultimo.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare il RPCT, la stessa potrà essere presentata direttamente all'A.N.A.C. con le modalità descritte nel sito istituzionale dell'ente.

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. Si precisa, tuttavia, che le segnalazioni anonime non rientrano nell'ambito della tutela prevista dalla legge n.179/2017 che riguarda esclusivamente il dipendente/altro soggetto legittimato che si identifica. Pertanto, in tale caso la tutela non può essere assicurata e non potrà essere utilizzata la piattaforma informatica dedicata ai dipendenti che si identificano.

## 7. Procedura di gestione della segnalazione

Come già precisato, destinatario della segnalazione è il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza il quale provvede a gestire la procedura nel rispetto dei principi di riservatezza, trasparenza e imparzialità e adottando ogni misura necessaria al fine di prevenire il rischio di possibili violazioni e garantire la riservatezza in tutte le fasi della gestione. Inoltre, la Società impone al soggetto competente per la gestione della segnalazione di prendere visione e sottoscrivere la dichiarazione nella quale si attesta la mancanza di conflitto di interessi.

La segnalazione ricevuta verrà protocollata dal RPCT separatamente e in modo tale da garantire la massima riservatezza. Si procederà ad attribuire alle segnalazioni ricevute appositi codici identificativi sostitutivi dei dati identificativi al fine di gestirle in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui sia strettamente necessario.

A seconda delle modalità di presentazione adottate, si provvederà a dare comunicazione al segnalante della ricezione della segnalazione e inizio del procedimento di gestione.

La procedura di gestione si divide in diverse fasi:

- **Fase preliminare** nella quale il RPCT effettua una prima sommaria valutazione circa l'ammissibilità della segnalazione. Nello specifico, viene valutato se trattasi di una mera protesta o rivendicazione personale, l'urgenza della segnalazione in riferimento al rischio, se l'oggetto della segnalazione sia stato già valutato in passato, se si ravvisa la manifesta infondatezza, se sono stati indicati gli elementi sufficienti per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva delle indicazioni necessarie per una successiva indagine. All'esito di tale verifica preliminare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza se valuta la segnalazione una mera doglianza personale del dipendente/altro soggetto legittimato o se il fatto è stato già trattato e riscontrato in passato dall'azienda o dall'Autorità competente, o se ravvisa la

manifesta infondatezza, procede all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante. Qualora il RPCT ritenesse, invece, la segnalazione eccessivamente generica, procede a contattare il segnalante al fine di acquisire ulteriori informazioni utili all'accertamento del fatto, predisponendo delle modalità di comunicazione idonee a garantire la riservatezza. Si procederà all'archiviazione nel caso in cui tali informazioni non dovessero essere fornite entro il termine di 15 giorni dalla richiesta o non si dovessero ritenere sufficienti.

- **Fase Istruttoria** nella quale il RPCT procederà ad un esame più approfondito del fatto segnalato al fine di accertarne la fondatezza. In tale fase il RPCT potrà ricorrere alla collaborazione di altre funzioni aziendali per l'acquisizione di ulteriori informazioni o documenti.
- **Fase finale** nella quale il RPCT qualora ritenga fondato il contenuto della segnalazione valuterà l'inoltro della stessa, in relazione ai profili di illiceità, ai competenti soggetti e organi:
  - Amministratore Unico della Società
  - Ufficio competente per avviare l'eventuale procedimento disciplinare
  - Autorità Giudiziaria, A.N.A.C., Corte dei Conti per i profili di rispettiva competenza

La tutela della riservatezza del segnalante verrà garantita anche nel momento in cui la segnalazione venga inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni della Società verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione senza rivelare l'identità del segnalante.

Tali soggetti interni informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Nel caso si ritenga infondata la segnalazione verrà archiviata. In ogni caso il RPCT comunica al segnalante le risultanze dell'istruttoria e le attività poste in essere. Si stabilisce, per la conclusione del procedimento di gestione, il termine di 90 giorni dalla data di ricezione, salvo altro termine stabilito e comunicato al segnalante nel caso di un'istruttoria particolarmente complessa. Il procedimento viene concluso con l'emanazione di atto scritto da parte del RPCT, comunicato al segnalante, con il quale si riportano le attività poste in essere e le decisioni adottate.

Il RPCT è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la tracciabilità dell'intero procedimento di gestione.

Il RPCT terrà conto dei dati raccolti nella fase di aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Inoltre, nella Relazione annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012, indicherà il numero, lo stato di avanzamento, l'ufficio verso il quale è stata effettuata la segnalazione, ma in ogni caso non dovrà indicare l'identità del segnalante e dovrà evitare qualsiasi riferimento che possa farlo individuare. Pertanto, nella Relazione annuale potranno essere indicati solo dati di carattere statistico e non individuale.

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 conservati in modo da garantire la riservatezza e 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.

## **8. Tutele previste in materia di whistleblowing**

### **a) Obblighi di riservatezza sull'identità del Whistleblower e sottrazione del diritto di accesso della segnalazione**

Il presente Regolamento prevede apposite tutele per i diversi soggetti coinvolti nel processo di segnalazione.

Come previsto dalla normativa di riferimento, l'identità del segnalante non può essere rivelata. La Società adotta tutte le misure necessarie al fine di garantirne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere che venga esclusa. Tale identità non può essere in alcun modo rivelata senza il consenso del segnalante e tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società.

A tal fine, si predispongono una corretta informazione e formazione dei soggetti destinatari delle segnalazioni in modo tale che procedano alla gestione delle informazioni in modo riservato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Così come previsto dalla legge, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

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 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.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es: indagini penali, tributarie e amministrative, ispezioni organi di controllo), l'identità del whistleblower viene protetta anche in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 ss. della legge n. 241/1990.

#### **b) Divieto di discriminazione nei confronti del Whistleblower**

Nei confronti dei "Destinatari" che effettuano 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 ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente/altro soggetto legittimato che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

- al RPCT, all'Amministratore Unico, che valutano tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione. Inoltre, il RPCT e l'Amministratore Unico valuteranno la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Resta ferma la facoltà del dipendente/altro soggetto legittimato che ritiene di aver subito una discriminazione di segnalarlo direttamente alle Autorità competenti.

## **9. Responsabilità del Whistleblower**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c. p. e dell'art. 2043 c.c.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

## **10. Trattamento dei dati personali**

I dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione saranno trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

ITS Città Metropolitana S.c. a r.l., quale Titolare del trattamento dei dati personali, provvederà a rendere disponibile ai soggetti interessati, nei casi previsti dalla legge, apposita informativa sul trattamento dei dati personali.

Il procedimento di gestione della segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti all'espletamento delle attività connesse alla segnalazione. I dati eccedenti non verranno trattati.



ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. mette in atto le misure tecniche e organizzative per garantire la sicurezza dei dati in conformità con quanto previsto dalla normativa.

Il Titolare del trattamento garantisce l'esercizio dei diritti dell'interessato precisando che, in base alla normativa nazionale, tali diritti non potranno essere esercitati qualora dall'esercizio possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente/altro soggetto legittimato che segnala ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

### **11. Diffusione del Regolamento.**

La Società si impegna a promuovere la diffusione del presente Regolamento tramite pubblicazione nella sezione del sito "*Società Trasparente*" – "*Altri Contenuti*" – "*Legge n. 179/2017 Segnalazione di illeciti (whistleblowing)*", all'interno della quale saranno reperibili anche delle FAQ mirate a spiegare le procedure di segnalazione.

Inoltre, ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. ha come obiettivo la programmazione di specifici percorsi formativi sulla materia del whistleblowing rivolti a tutto il personale aziendale.

ITS Città Metropolitana S.c. a r.l. si riserva di adottare ulteriori misure ritenute idonee a divulgare la conoscenza dell'istituto.

### **12. Entrata in vigore e pubblicità**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno dell'approvazione risultante dalla Determinazione dell'Amministratore Unico e si intende automaticamente modificato dagli interventi legislativi successivi alla data di approvazione.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano le norme vigenti e le altre fonti in materia, con particolare riferimento alle Linee Guida emanate dall'A.N.A.C.