



# ***Whistleblowing***

## **Procedura per l'attuazione delle Segnalazioni**

### **Ex D.Lgs. 24/2023**

Approvato dall'Amministratore Unico  
in data 15/12/2023

  
**ADR TRASPORTI s.r.l.**  
**Giuseppe Buffaceto SA**  
**C.A. 05121 CATANIA**  
**P.IVA 0474 054 0879**

# INDICE

1.	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
2.	SCOPO DEL DOCUMENTO .....	4
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE .....	4
4.	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE .....	4
5.	TERMINI E DEFINIZIONI .....	4
6.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....	5
7.	IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING.....	5
7.1	Il Gestore delle Segnalazioni	5
7.2	Soggetti Segnalanti	6
7.3	Oggetto della Segnalazione – le Violazioni	6
7.3.1	Segnalazioni vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati	6
7.3.2	Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali di Segnalazione Interni	7
7.4	Canali di Segnalazione Interni	7
7.4.1	Segnalazione scritta tramite posta ordinaria	7
7.4.2	Segnalazione in forma orale	8
7.5	Processo di gestione delle Segnalazioni per Canali Interni	8
7.5.1	Ricezione e registrazione della Segnalazione	9
7.5.2	Priorità nella gestione delle segnalazioni (c.d. triage)	9
7.5.3	Valutazione preliminare, verifiche e indagini in merito alla Segnalazione	10
7.5.4	Riscontro alla Segnalazione	10
7.5.5	Conclusione del processo	10
7.5.6	Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione	11
7.6	Principi generali e tutele	11
7.6.1	Tutela del Segnalante	11
7.6.2	Riservatezza	12
7.6.3	Divieto di Ritorsione	13
7.6.4	Segnalazione esterna	13
7.6.5	Trattamento dei dati personali	14
8.	CONFLITTO DI INTERESSI .....	14
9.	SISTEMA DISCIPLINARE.....	14

## 1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (di seguito il **“Decreto”**), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, già regolato, in ambito privatistico, dalla 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*), nonché, per ciò specificamente riguarda le Società dotate di Modello 231, dall’art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater del D.Lgs. 231/2001.

A quest’ultimo riguardo, con il D.Lgs. 24/2023 sono stati abrogati gli ex commi 2 ter e 2 quater dell’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e lasciato operativo il solo comma 2 bis che testualmente dispone: *«I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b), 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».*

Il neo Decreto 24/2023 ha riformato compiutamente la materia e: individuato e disciplinato la posizione dei soggetti segnalanti; indicato l’oggetto delle segnalazioni di violazione; previsto l’istituzione di specifici canali di segnalazione; stabilito gli adempimenti e le tutele che le Società sono tenute a implementare e garantire, definendone anche i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni può comportare la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa in materia di protezione dei dati personali: v. il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (di seguito **“GDPR”**), e il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 modificato/aggiornato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, (di seguito congiuntamente denominati **“Codice Privacy”**).

**ADR Trasporti S.r.l.** (di seguito anche *“la Società”*), nell’ambito del proprio Modello 231 e del proprio Sistema Gestionale 37001:2016, si era già dotata di un sistema per la gestione delle segnalazioni da whistleblowing. Alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne le procedure e gli strumenti di effettuazione e gestione, tenendo conto delle peculiarità previste per i soggetti privati che abbiano impiegato, nell’ultimo anno, meno di cinquanta dipendenti e che abbiano adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001<sup>1</sup>.

Si precisa che, nell’impostazione del sistema di segnalazioni, la Società ha anche tenuto in debita considerazione quanto riportato nelle *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni*

---

<sup>1</sup> La Società appartiene al cluster di cui all’art. 2, comma 1, lett. q, n. 3 del Decreto, ossia tra i soggetti che *«rientrano nell’ambito di applicazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ivi previsti, anche se nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati».*

normative nazionali” approvate da ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 nonché nella “Guida Operativa whistleblowing per gli enti privati” pubblicata da Confindustria nel mese di ottobre 2023.

## 2. SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente Procedura per l’effettuazione di Segnalazioni - *Whistleblowing* (di seguito per brevità la “Procedura Segnalazioni-*Whistleblowing*” o la “Procedura”) ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni implementato dalla Società, fornendo in particolare opportune indicazioni ai segnalanti per l’effettuazione di una segnalazione e illustrando gli aspetti salienti del relativo processo di gestione a cura della Società.

In particolare, il presente documento:

- a) definisce l’ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
- b) identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
- c) circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- d) identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
- e) identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo del sistema di segnalazione;
- f) delinea gli aspetti salienti del relativo processo di gestione delle Segnalazioni.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Procedura Segnalazioni - *Whistleblowing* si applica ai soggetti interessati in qualità di *Segnalante* e *Segnalato*, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali eventualmente coinvolte nella gestione della Segnalazione di Violazione ricevuta.

## 4. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all’atto dell’adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell’inserimento in azienda. Esso è reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante **esposizione in bacheca**. Per una diffusione capillare della Procedura, la stessa viene, inoltre, consegnata a mano ad ogni dipendente (far firmare per ricezione). Per finire, il presente documento viene anche pubblicato nel sito istituzionale della Società per essere disponibile nei confronti di tutti gli eventuali interessati.

## 5. TERMINI E DEFINIZIONI

Termine utilizzato	Descrizione
<b>Soggetto Segnalante</b> (o “Segnalante”)	La persona fisica che effettua la Segnalazione, come meglio delineato al Paragrafo 7.1 “ <i>I Soggetti Segnalanti</i> ”.
<b>Soggetto Segnalato</b> (o “Segnalato”)	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.

<b>Segnalazione</b>	Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dal Soggetto Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti. La Segnalazione deve avere le forme e i contenuti minimi previsti nel Paragrafo 7.2.2. <i>“Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni”</i> .
<b>Violazione</b>	La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto delineato al Paragrafo 7.2. <i>“Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”</i> .
<b>Gestore delle Segnalazioni</b>	Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere <i>“una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (...) ovvero un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato”</i> . Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell’identità del segnalante e siano espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR. Nella Società tale soggetto è identificato come al Paragrafo 7.4. <i>“Processo di Gestione delle Segnalazioni per Canali Interni”</i> della presente Procedura.
<b>Informazioni riservate</b>	Si tratta di Informazioni coperte dall’obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d’autore o dalla protezione dei dati personali.
<b>Riscontro</b>	Il Riscontro è una comunicazione che viene data alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
<b>Ritorsione</b>	La Ritorsione è un qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

## 6. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Codice Etico e di Comportamento della Società;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, adottato della Società.

## 7. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING

### 7.1 Il Gestore delle Segnalazioni

ADR Trasporti Srl ha identificato, ai sensi dell’art. 4 del Decreto, l’**Avv. Carmelo Spampinato**, Responsabile Legale *non* dipendente della Società, libero professionista autonomo, quale *Gestore del Canale di Segnalazione Interno*; soggetto/organo espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell’art. 2- quaterdecies del Codice Privacy (D.Lgs. 196/03).

Tutte le Segnalazioni interne dovranno essere inviate, pertanto, al suddetto organo secondo le modalità descritte al successivo paragrafo 7.4.

## 7.2 Soggetti Segnalanti

I Soggetti Segnalanti cui la presente Procedura si rivolge sono tutte le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi i contratti di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50; tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile e del Capo I della l. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli); i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile; gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) della Società, gli azionisti, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche i soggetti: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii) dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

## 7.3 Oggetto della Segnalazione - le Violazioni

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di **Violazioni** consistenti in comportamenti, atti od omissioni, **che ledono l'integrità della Società**, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e relative a **condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231**.

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

- a) Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati sospetti;
- b) Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati sospetti;
- c) condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

### **Sono escluse:**

- *«le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate»*, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 24/2023;
- le segnalazioni Vietate come da paragrafo 7.2.1. *“Segnalazioni Vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati”*.

Tra le informazioni sulle Violazioni non segnalabili, sono ricomprese le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

### **7.3.1 Segnalazioni vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati**

La Segnalazione NON deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

**È vietato** in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità meramente diffamatorie o calunniose aventi con l'unico scopo quello di danneggiare il Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato.

### 7.3.2 Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali di Segnalazione Interni

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito. Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, ecc.)
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti;
- **Effettuata in lingua italiana.**

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, si precisa che la Società accetta altresì Segnalazioni in forma anonima (da intendersi quali Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del Segnalante), sempre che presentino i requisiti essenziali di cui sopra.

Il Segnalante che non vuole restare anonimo, potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le **proprie generalità**;
- l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di **eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti e qualsiasi altra eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione;
- **ogni altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

## 7.4 Canali di Segnalazione Interni

La Società ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale):

### 7.4.1 Segnalazione scritta tramite posta ordinaria

La Segnalazione può essere effettuata per iscritto con le seguenti modalità:

#### a) Segnalazione NON in forma anonima

Si prevede l'utilizzo di due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa riportante il destinatario e il suo indirizzo. Se la Segnalazione viene spedita presso la sede di ADR Trasporti Srl, via Nicolò Pittari s.n., 95100, Catania, la busta deve recare all'esterno la dicitura "riservata al Gestore del Canale di Segnalazione Interna".

Se la Segnalazione viene spedita direttamente al succitato *Organo di Gestione delle Segnalazioni*, dovrà essere inviata all'avv. Carmelo Spampinato, via Catania 57 San Gregorio di Catania.

b) Segnalazioni in forma anonima: utilizzo di una sola busta chiusa con la Segnalazione. Il Destinatario della Segnalazione ed il suo indirizzo sono gli stessi riportati nel precedente punto a).

c) Strumenti e gestione della segnalazione scritta

La segnalazione scritta potrà essere inviata esclusivamente tramite Raccomandata con Ricevuta di Ritorno. Il Segnalante dovrà indicare nella busta l'indirizzo del mittente (al fine di consentire al Gestore della Segnalazione l'interlocuzione con il Segnalante).

Per garantire l'anonimato del Segnalante, lo stesso potrà indicare come propri riferimenti una casella postale o qualsiasi altro nome e indirizzo.

#### **7.4.2 Segnalazione in forma orale**

Il segnalante potrà effettuare segnalazione orale tramite contatto telefonico con il *Gestore della Segnalazione*, avv. Carmelo Spampinato al seguente numero: 3289170733

Ove il segnalante opti per questa scelta, al fine di consentire un sicuro contatto telefonico, dovrà essere inviato allo stesso Gestore della Segnalazione un messaggio whatsapp di prenotazione/anticipazione della telefonata.

a) Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

Il Segnalante potrà chiedere un incontro diretto al *Gestore della Segnalazione*. In questo caso, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso dello stesso incontro con il *Gestore della Segnalazione*. Il contenuto orale dell'incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione. Copia del verbale deve essere consegnata al Segnalante.

Lo svolgimento dell'incontro diretto deve avvenire entro 15 giorni dalla richiesta e deve avvenire in un luogo idoneo a garantire la riservatezza del Segnalante.

#### **7.5 Processo di gestione delle Segnalazioni per Canali Interni**

I Canali di Segnalazione Interni assicurano la protezione dei dati personali e la riservatezza: dell'identità del Segnalante e del Segnalato; del contenuto della Segnalazione; della documentazione.

Nel caso in cui la **Segnalazione scritta sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni**, tale soggetto dovrà trasmetterla al *Gestore delle Segnalazioni* mediante uno dei Canali di Segnalazione Interni di cui al paragrafo 7.4, entro sette giorni dal suo ricevimento.

Il *Gestore delle Segnalazioni*:

- darà diligente seguito alla Segnalazione;
- adotterà le misure più opportune per verificare la completezza e fondatezza delle informazioni;
- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni o ulteriori confronti ed approfondimenti;



- potrà interfacciarsi con altre funzioni, figure aziendali o eventuali specialisti esterni (v. ad esempio periti informatici), al fine di condurre l'istruttoria sulla segnalazione, ma solo previa ed espressa autorizzazione del Segnalante;
- potrà svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nell'assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto e alla presente Procedura e sempre previa espressa autorizzazione del Segnalante.

Viene di seguito delineato il **processo di Gestione delle Segnalazioni**, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- 1) ricezione e registrazione della Segnalazione;
- 2) priorità nella gestione delle Segnalazioni (c.d. triage);
- 3) valutazione preliminare, verifiche e indagini in merito alla Segnalazione;
- 4) riscontro alla Segnalazione;
- 5) conclusione del processo;
- 6) conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione.

#### **7.5.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione**

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso il canale della posta con ricevuta di ritorno, il *Gestore della Segnalazione* provvederà ad attribuire un numero identificativo progressivo che ne consentirà l'identificazione univoca.

#### **7.5.2 Priorità nella gestione delle segnalazioni (c.d. triage)**

In presenza di più segnalazioni da gestire contemporaneamente, il *Gestore* valuta l'urgenza di intervento in base alla combinazione della probabilità della violazione e al suo potenziale impatto sulla Società, tenendo conto dei seguenti fattori:

- la violazione può assumere rilevanza penale?
- la violazione è già avvenuta, è in corso o sta per accadere?
- c'è la necessità immediata di interrompere o sospendere le attività commerciali?
- esiste un rischio immediato per la salute e la sicurezza?
- esiste un rischio immediato per i diritti umani o per l'ambiente?
- c'è la necessità di assicurare e proteggere le prove prima che vengano cancellate o distrutte?
- esiste un rischio per le funzioni, i servizi e/o la reputazione della Società?
- la segnalazione può impattare sulla continuità aziendale?
- quale impatto mediatico può avere la segnalazione?
- sono disponibili ulteriori informazioni a supporto della segnalazione?
- qual è la natura dell'illecito (tipo e frequenza della violazione, ruolo e anzianità dei soggetti coinvolti nella segnalazione)?
- qual è la probabilità che la violazione venga segnalata anche al di fuori dell'ente?
- la violazione è già stata segnalata in precedenza?
- in che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni? sono "di prima mano" o "per sentito dire"?

### **7.5.3 Valutazione preliminare, verifiche e indagini in merito alla Segnalazione**

Il *Gestore della Segnalazione* provvede tempestivamente alla presa in carico e all'analisi preliminare della Segnalazione ricevuta. Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, potrà richiedere al Soggetto Segnalante ulteriori informazioni o documentazione a supporto, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione.

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come "rilevante e trattabile", il *Gestore delle Segnalazioni* procederà con l'avvio delle verifiche e di indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati, sempre rispettando l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e nei limiti di eventuali ulteriori autorizzazioni da parte dello stesso segnalante. A tale scopo, il *Gestore delle Segnalazioni* si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell'istruttoria.

Il Segnalato può essere sentito (o, su sua richiesta, *deve* essere sentito) nel processo di gestione della Segnalazione interna, anche attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Nell'ambito dell'attività istruttoria, il *Gestore delle Segnalazioni* potrà avvalersi del supporto di altre Funzioni aziendali, anche acquisendo atti o documenti, e/o di consulenti esterni, fornendo in ogni caso le dovute garanzie di riservatezza e tutele e/o la specifica autorizzazione del Segnalante.

### **7.5.4 Riscontro alla Segnalazione**

Entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, il *Gestore delle Segnalazioni* provvede a dare Riscontro al Segnalante mediante mezzo idoneo in merito al seguito che è stato dato o che s'intende dare alla Segnalazione.

Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno essere comunicati alla persona Segnalante.

### **7.5.5 Conclusione del processo**

All'esito della fase di analisi, il *Gestore* conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l'emissione di apposito report nel rispetto dei principi di riservatezza, in cui dovranno risultare:

- a. gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
- b. le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
- c. una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
- d. l'esito e la conclusione dell'analisi.

In esito all'attività di verifica ed indagine di cui sopra, il Gestore delle Segnalazioni:

- (i) laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge agli organi/funzioni aziendali competenti (anche condividendo il report predisposto), perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;
- (ii) laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;
- (iii) laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede come sopra previsto *sub* (i) e dispone l'archiviazione come sopra previsto *sub* (ii).

### **7.5.6 Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione**

Le Segnalazioni, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n. 51 del 2018.

## **7.6 Principi generali e tutele**

Di seguito si riportano i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni.

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno della Società. Tale scopo può essere raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di segnalazione, ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti di ADR Trasporti Srl o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

### **7.6.1 Tutela del Segnalante**

La Società tutela il Soggetto Segnalante garantendo la **riservatezza** (7.5.2) sulla sua identità e prevedendo espressamente il **divieto di atti di Ritorsione** (7.5.3) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto, oltre alle limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 del Decreto. Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, solo se ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione riportato nel paragrafo 7. 2. - "Oggetto della Segnalazione - le Violazioni",
- la Segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto (in particolare, utilizzando i Canali, nel rispetto delle relative condizioni e modalità di accesso).

Inoltre, **tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:**

- dei cosiddetti “facilitatori”, ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest’ultimo un rapporto stabile e abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

A tali soggetti la presente Procedura fa sintetico riferimento anche come “Altri Soggetti Tutelati”.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall’art. 21 del Decreto.

### **7.6.2 Riservatezza**

La Società garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, del Segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L’identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l’espreso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Inoltre, l’identità del Segnalante:

- nell’ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito 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 del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell’identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.

L’identità del Segnalato, del facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

### 7.6.3 Divieto di Ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione rispettando le condizioni per l'applicazione delle tutele ex Decreto. Anche gli Altri Soggetti Tutelati non possono subire alcuna forma di ritorsione a causa del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione o del particolare rapporto che li lega al Segnalante (che abbia effettuato una segnalazione nel rispetto delle condizioni per l'applicazione delle tutele ex Decreto).

Per Ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti); il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

I Segnalanti e gli Altri Soggetti Tutelati che ritengano di subire ritorsioni potranno comunicarlo (Segnalazione esterna) esclusivamente ad ANAC (e non anche a soggetti diversi per non vanificare le tutele che il Decreto garantisce, prima fra tutte, la riservatezza), secondo le modalità e gli strumenti previsti dalla stessa<sup>2</sup>, per i provvedimenti del caso.

### 7.6.4 Segnalazione esterna

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna quando:

---

<sup>2</sup> Si rimanda a tal proposito al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/23;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 24/23 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) 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;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica istituita dall'ANAC, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto.

#### **7.6.5 Trattamento dei dati personali**

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell'art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

### **8. CONFLITTO DI INTERESSI**

Nel caso in cui il *Gestore della Segnalazione* coincida con il Segnalante, con il Segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla Segnalazione, quest'ultima dovrà essere indirizzata all'Amministratore Unico, il quale dovrà applicare e rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dalla presente procedura.

### **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

Si rammenta che l'eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente Procedura può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.

A tale riguardo si chiarisce che la Società potrà irrogare sanzioni disciplinari così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello 231, a coloro i quali, a titolo esemplificativo:

- effettuano segnalazioni in mala fede;
- effettuano una segnalazione di cui l'Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa;
- rivelano l'identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- pongono in essere comportamenti volti ad ostacolare la segnalazione;
- tentano di identificare il segnalante;
- non gestiscono la segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- adottano comportamenti ritorsivi.