METROSALERNO S.c. a r.l.

Organizzazione di un sistema di whistleblowing ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023

Sommario

1 Premessa 2
2 Scopo della procedura 2
3 Oggetto delle segnalazioni 2
4 Soggetti legittimati alle segnalazioni 3
5 Canali di segnalazione interna 3
6 Contenuto delle segnalazioni 4
7 Obblighi di riservatezza 5
8 Protezione dei dati personali 6
9 Canale di segnalazione esterna 6
10 Divieto di misure ritorsive 7
11 Limitazione di responsabilità 8
12 Sanzioni 8
13 Monitoraggio e modifiche 8
14 Pubblicazione 9
15 Clausola finale 9

Prima versione: Rev.1 del 31 luglio 2024

Approvazione: CdA

1 Premessa

La presente procedura costituisce atto organizzativo per l'implementazione e la gestione di un sistema di whistleblowing conforme alle previsioni di cui al D. Lgs. n.24 del 10 marzo 2023 (di seguito per brevità "il Decreto"). La procedura è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ("MOG") adottato da METROSALERNO ("Società") ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ed è approvata dall'Organo amministrativo della Società. La procedura tiene conto delle indicazioni di cui alle Linee Guida approvate da ANAC con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ed alla Guida Operativa per Enti Privati pubblicata da Confindustria il 28 ottobre 2023.

2 Scopo della procedura

Per *whistleblowing* si intende la segnalazione di violazioni di disposizioni normative o regolamentari che possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo.

Scopi della procedura sono quelli di a) regolamentare sul piano organizzativo il *whistleblowing*, assegnando i relativi ruoli e garantendo l'effettività del sistema; b) fornire le indicazioni operative per l'esercizio del *whistleblowing*; c) tutelare gli autori di segnalazioni, sia effettuate utilizzando la procedura di segnalazione interna, sia effettuate in altri modi previsti dalla legge.

Destinatari del presente documento sono i soggetti che devono garantire il funzionamento della procedura di segnalazione interna (organi di amministrazione, direzione e controllo della Società, Organismo di Vigilanza) ed i soggetti che godono della tutela prevista dal Decreto.

3 Oggetto delle segnalazioni

Le segnalazioni possono avere ad oggetto violazioni che integrano i reati presupposto previsti o richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e che riguardino l'attività della Società. Rientrano tra gli illeciti segnalabili le violazioni del MOG o del Codice Etico della Società.

Possono essere oggetto di segnalazione gli illeciti tentati o temuti, purché sulla base di circostanze concrete e verificabili.

Non rientrano nelle segnalazioni regolate dalla presente procedura le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro. Si considerano legate a un interesse personale del segnalante le segnalazioni inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del

rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società.

La presente procedura non pregiudica né limita i rimedi previsti da altre norme di legge, quale ad esempio il diritto di denunciare eventuali illeciti alle autorità competenti.

4 Soggetti legittimati alle segnalazioni

Possono procedere alle segnalazioni i soggetti che siano venuti a conoscenza delle violazioni di cui al punto 3. nel contesto lavorativo della Società, e pertanto i dipendenti della Società, i lavoratori autonomi, collaboratori e professionisti che prestano la loro attività per la Società, i partner commerciali e gli altri soggetti che entrano in contatto con la Società in virtù di rapporti contrattuali nell'ambito del contesto lavorativo.

Gli altri soggetti, esterni all'organizzazione aziendale o al contesto lavorativo, che godono della tutela prevista dal Decreto, sono indicati all'art. 3 dello stesso Decreto.

5 Canali di segnalazione interna

La Società mette a disposizione i seguenti canali di segnalazione interna:

1) portale whistleblowing al sito www.metrosalernoscarl.it

2) segnalazione via posta ordinaria o raccomandata A.R. al seguente indirizzo: Via Barberini,68 – 00187 Roma

3) indirizzo di posta elettronica dedicato: *odv@metrosalernoscarl.it*

La segnalazione via web garantisce, attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza della persona segnalante, e consente altresì al segnalante di verificare lo stato della gestione della segnalazione.

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata all'Organismo di Vigilanza ("OdV"), il quale è in possesso dei requisiti di indipendenza e autonomia previsti dalla normativa. Attraverso i suddetti canali la persona segnalante potrà chiedere di essere ascoltata dall'OdV, ed in tal caso verrà convocata per un incontro diretto, normalmente entro sette giorni lavorativi. Delle dichiarazioni rese dal soggetto segnalante verrà redatto verbale o verrà eseguita, con il suo consenso, registrazione audio o audiovideo.

L'OdV potrà coinvolgere altri soggetti, interni o esterni alla Società, se necessario per la gestione della segnalazione. Tali soggetti saranno vincolati al rispetto dei medesimi obblighi relativi alla riservatezza e alla protezione dei dati personali, previsti dalla normativa e dalla presente procedura.

L'OdV:

a) rilascerà alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; b) manterrà le interlocuzioni con la persona segnalante e richiederà a quest'ultima, se necessario, integrazioni; c) darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute; d) fornirà 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.

In caso di accertata fondatezza della Segnalazione, l'OdV, in relazione alla natura della violazione, potrà: a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente; b) comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare; c) comunicare alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela della Società.

Al termine del l'istruttoria, l'OdV provvederà ad informare il soggetto segnalante, sull'esito finale della segnalazione, utilizzando il canale richiesto dal soggetto segnalante o in mancanza lo stesso canale attraverso il quale la segnalazione è stata adottata.

Qualora una segnalazione che rientri nel campo di applicazione previsto al punto 3. pervenga ad un soggetto diverso dall'OdV, lo stesso è tenuto ad informarne immediatamente l'OdV, a consegnargli la documentazione ricevuta senza mantenerne copia, ed è vincolato alla segretezza sulle informazioni di cui è venuto a conoscenza.

Nel caso in cui l'OdV si trovi in conflitto di interesse rispetto alla segnalazione (ad esempio nell'ipotesi in cui siano segnalate violazioni imputabili all'OdV o a persone a lui legate da vincoli familiari o professionali), lo stesso avvertirà senza ritardo l'organo amministrativo delle Società, il quale nominerà un professionista indipendente per la gestione della segnalazione, ed allo stesso si applicheranno le disposizioni previste dalla presente procedura. L'OdV consegnerà la segnalazione al professionista nominato senza tenerne copia, ed astenendosi da qualsiasi attività di istruttoria o gestione.

6 Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni, a pena di inammissibilità, devono contenere:

- i dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;

- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il canale *web* guida il soggetto segnalante nella compilazione della segnalazione.

Nel caso di utilizzo del canale analogico, al fine di consentire la corretta gestione della segnalazione nell'ambito della procedura, il segnalante dovrà indicare la dicitura "riservata al gestore della segnalazione".

Si rammenta che solo le segnalazioni previste dal punto 3. godono della tutela di cui al D. Lgs. 24/2023. Nel caso in cui pervengano attraverso il canale interno segnalazioni non rientranti in tale ambito, queste saranno trattate dall'OdV secondo quanto previsto nel MOG.

Le segnalazioni anonime potranno essere valutate *solo se* adeguatamente circostanziate e documentate. La tutela del segnalante (vedi par. 10) richiede tuttavia, ovviamente, che lo stesso sia identificato. Le segnalazioni che non rispettano i requisiti sopra indicati non rientrano nel campo di applicazione della presente procedura. Rispetto ad esse l'OdV procederà nei termini previsti in via generale dal MOG per le segnalazioni all'OdV.

7 Obblighi di riservatezza

L'OdV ed i soggetti che verranno a conoscenza delle segnalazioni si attengono alle regole previste dall'art. 12 del Decreto, ed in particolare a quanto segue.

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

Il contenuto delle segnalazioni è comunicato alla direzione aziendale unicamente nella misura in cui tale comunicazione sia necessaria per la gestione della segnalazione e per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al paragrafo precedente, nonché nelle procedure di segnalazione quando la rivelazione della identità della persona segnalante è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Nella procedura di segnalazione interna regolata dal presente documento la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Tutte le comunicazioni interne relative a segnalazioni regolate dalla presente procedura dovranno recare nell'oggetto con adeguata evidenza la dicitura "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE". È fatto obbligo ai destinatari di istituire e mantenere archivi separati (logici o fisici) per la gestione delle suddette comunicazioni.

8 Protezione dei dati personali

La Società agisce in qualità di titolare del trattamento dei dati personali dei soggetti segnalanti e delle altre persone fisiche menzionate nelle segnalazioni, in tutti i casi in cui venga legittimamente a conoscenza di tali dati personali.

Nella gestione di tali segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza agisce in qualità di autonomo titolare del trattamento.

La Società ha provveduto, con riferimento al trattamento dei dati personali dei soggetti sopra menzionati, ad aggiornare il registro dei trattamenti di cui all'art. 30 Regolamento EU n. 679/2016 e ad effettuare una valutazione di impatto, ai sensi dell'art. 35 dello stesso Regolamento, che ha dato esito favorevole.

La Società fornisce agli interessati l'informativa sul trattamento dei dati personali ex art. 13 Regolamento EU n. 679/2016, con specifico riferimento al trattamento previsto dalla presente procedura.

Il termine massimo di conservazione dei dati personali è di cinque anni dalla definizione della segnalazione.

9 Canale di segnalazione esterna

Presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC è istituito un canale di segnalazione esterno ai sensi dell'art. 6 del Decreto.

Tale canale può essere utilizzato quando: a) la segnalazione interna non ha avuto seguito (tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta); b) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione interna questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni; c) il

segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per le modalità di utilizzazione di tale canale si invita a fare riferimento al sito web anticorruzione.it.

10 Divieto di misure ritorsive

La Società fa divieto ai propri amministratori e dirigenti di applicare misure ritorsive in conseguenza di una segnalazione, nei confronti dei soggetti che godono della protezione di cui al Decreto.

Si rammenta che di tale protezione beneficiano, ai sensi dell'art. 3 del citato Decreto, anche: a) i facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono un soggetto segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo; b) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Costituiscono misura ritorsiva, esemplificativamente:

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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di

una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

11 Limitazione di responsabilità

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 24/2023 non è punibile, né incorre in responsabilità civile o amministrativa, il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nel rispetto delle procedure previste dal Decreto.

La suddetta limitazione di responsabilità non si applica in caso di violazione di informazioni classificate, di segreto professionale forense e medico, di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

12 Sanzioni

La violazione delle diposizioni di cui alla presente procedura costituisce violazione del MOG, salvo che non comporti anche violazione di legge.

Si applicano pertanto le sanzioni previste al capitolo 6 del MOG, nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL e dalle norme in materia di lavoro subordinato, laddove applicabili.

In caso di violazione delle disposizioni di cui al Decreto, l'ANAC ha il potere di irrogare le sanzioni previste dall'art. 21 dello stesso Decreto.

Sono applicabili sanzioni a carico del segnalante, sia da parte dell'ANAC che da parte della Società ai sensi del capitolo 6 del MOG, in caso di segnalazioni che siano accertate anche con sentenza civile di primo grado come calunniose o diffamatorie.

13 Monitoraggio e modifiche

L'OdV e la direzione aziendale monitorano il corretto funzionamento della presente procedura e segnalano la necessità di eventuali modifiche.

14 Pubblicazione

La presente procedura è pubblicata sul sito internet della Società, e viene portata a conoscenza di tutti i soggetti che sono tenuti a prendere visione del MOG e del Codice Etico di METROSALERNO.

15 Istruzioni operative per gli autori delle segnalazioni

Le informazioni operative destinate agli autori delle segnalazioni sono riportate alla pagina web www.metrosalernoscarl.it

16 Clausola finale

Nessuna previsione della presente procedura potrà essere interpretata come limite o deroga alle tutele previste dal Decreto, il cui testo si richiama per quanto qui non specificato, o alle altre normative applicabili.