



Regolamento Whistleblowing

Allegato al MOGC 231





Allegato 6

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

CTM S.p.a.

Regolamento sulla procedura per la segnalazione degli illeciti e delle irregolarità (whistleblowing)

REV.	DATA	APPROVAZIONE
1	30/07/2019	CdA
2	20/06/2024	CdA

Sommaro

1.	<i>PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI</i>	2
2.	<i>SCOPO DEL REGOLAMENTO</i>	2
3.	<i>DEFINIZIONI</i>	3
4.	<i>DESTINATARI DEL REGOLAMENTO</i>	3
5.	<i>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E LIMITAZIONI</i>	4
6.	<i>MODALITÀ DI PRESENTAZIONE</i>	5
7.	<i>PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE</i>	6
8.	<i>TUTELE PREVISTE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING</i>	8
8.1	<i>OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE DEL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE</i>	8
8.2	<i>DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER</i>	8
8.3	<i>RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER</i>	8
8.4	<i>TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI</i>	9
8.5	<i>DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO</i>	9
8.6	<i>ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ</i>	9

Allegati

1. **PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI**

Il termine di origine anglosassone “Whistleblowing” letteralmente significa “soffiare il fischiello”, avvisare, segnalare. Il “Whistleblower”, pertanto, deve essere identificato in colui che effettua una segnalazione, ossia il lavoratore dipendente o le terze parti, come fornitori o clienti, testimoni di un illecito o di un’irregolarità commessi all’interno di enti, aziende o organizzazioni.

Nell’ordinamento italiano, il primo intervento legislativo in materia risale alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, 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 al 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.

Successivamente, la normativa è stata aggiornata dalla Legge n. 179/2017 la quale ha provveduto a revisionare integralmente l’art. 54-*bis* D.Lgs. 165/2001 introducendo, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei whistleblower nel settore privato aggiungendo il comma 2-*bis* all’art. 6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Inoltre, la Legge del 2017 n. 179 ha previsto una specifica clausola di esonero dalla responsabilità (ex artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso in cui il segnalante riveli un segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2105 c.c.).

La disciplina dell’istituto del whistleblowing, inoltre, si è arricchita nel tempo a seguito del ruolo svolto dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che, all’interno dei Piani Nazionali 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.

Le competenze dell’ANAC in materia di whistleblowing sono state progressivamente ampliate dal legislatore italiano attraverso molteplici interventi normativi, tra cui la recente adozione del D.lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione. Tale provvedimento, oltre ad individuare l’ANAC come il soggetto competente a valutare le segnalazioni e l’eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato, ha riformato la disciplina dell’istituto del whistleblowing, introducendo alcune rilevanti novità cui CTM intende adeguarsi con il presente Regolamento che disciplina le modalità di segnalazione di illeciti, in linea con gli obiettivi indicati nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel Codice Etico e di Comportamento, e nel “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di seguito “MOGC 231”), adottati dall’azienda.

Il presente documento costituisce apposita procedura facente parte del “MOGC 231”, integrando quanto già previsto nella Parte Generale del Modello.

2. **SCOPO DEL REGOLAMENTO**

Lo scopo del presente Regolamento è quello di disciplinare in modo organico ed efficace la procedura di gestione delle segnalazioni in modo da fornire tutte le indicazioni necessarie a definire gli aspetti e le modalità da osservare, individuando forme di tutela e misure di prevenzione dei rischi per il c.d. *whistleblower* al fine di proteggere lo stesso da possibili ripercussioni derivanti dalla segnalazione, quali, ad esempio, azioni ritorsive.

Il dipendente 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 specifici canali di segnalazione in conformità alla normativa vigente.

L’obiettivo finale consiste nell’incentivare i comportamenti collaborativi del dipendente, 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

Si riportano di seguito alcune definizioni in materia di whistleblowing:

- ✓ **Violazione:** tale espressione indica i comportamenti, gli atti o le omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società dettagliati nei successivi paragrafi
- ✓ **Segnalante, persona segnalante o Whistleblower:** persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nell'espletamento di attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali la persona ha acquisito informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni
- ✓ **Segnalazione:** la comunicazione scritta o orale, effettuata nelle modalità descritte del presente Regolamento, contenente informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esser commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, ovvero ogni altro elemento riguardante condotte volte ad occultare tali violazioni
- ✓ **Piattaforma:** sistema informatico che rappresenta lo strumento per la ricezione e la gestione delle segnalazioni, con caratteristiche tecniche idonee a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante
- ✓ **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
- ✓ **Facilitatore:** la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- ✓ **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT):** soggetto nominato ai sensi della L. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- ✓ **Organismo di Vigilanza:** L'Organismo nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001, in materia di responsabilità amministrativa degli enti
- ✓ **A.N.A.C.:** Autorità Nazionale Anti Corruzione. L'Autorità nazionale designata dallo Stato italiano a ricevere le segnalazioni esterne e a dare riscontro alla persona segnalante.

4. DESTINATARI DEL REGOLAMENTO

Il Regolamento si applica a tutti i soggetti facenti parte degli organi sociali, ai dirigenti, 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 CTM S.p.a. In tale ottica, pare opportuno sottolineare che secondo quanto stabilito dall'ANAC nelle Linee guida del 12 luglio 2023, assume rilevanza la sussistenza di una "relazione qualificata" tra il segnalante e la Società che riguarda attività lavorative o professionali presenti, ma anche passate.

Il Regolamento Whistleblowing, conformemente a quanto previsto dalla vigente normativa, trova applicazione anche nei confronti degli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Inoltre, sono tutelati dal Regolamento Whistleblowing e meritevoli di protezione anche i facilitatori, i terzi connessi con le persone segnalanti e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali, colleghi o parenti delle persone segnalanti, gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE E LIMITAZIONI

Il D.lgs. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore (art. 2 co.1, lett. a) D.lgs. 24/2023). Il legislatore, nel procedere alla standardizzazione delle diverse fattispecie di violazioni, ha operato una distinzione tra violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'Unione europea.

Rientrano tra le violazioni del diritto nazionale:

- Illeciti civili
- Illeciti amministrativi
- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) previsti nel D.lgs. 231/2001
- Illeciti penali
- Illeciti contabili.

Le violazioni ricondotte nell'ambito del diritto dell'Unione europea sono così individuate:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'All. 1 al D.lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (ad es. illeciti relativi a contratti pubblici, servizi, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente)
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (ad es. corruzione connessa alle spese dell'Unione europea)
- Atti od omissioni che riguardano il mercato interno, che compromettano la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (ad es. in materia di aiuti di Stato o di imposte sulle società)
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'UE indicate ai punti precedenti.

Si precisa che possono costituire oggetto di segnalazione anche i comportamenti volti all'occultamento delle violazioni, come, ad es., la distruzione delle prove della commissione di una violazione. Per contro, in base alla nuova disciplina introdotta dal D.lgs. 24/2023, non rientrano nel novero delle segnalazioni le c.d. mere irregolarità, che le Linee Guida dell'ANAC approvate con delibera n° 311 del 12 luglio 2023 individuano in *"quei comportamenti impropri di un funzionario pubblico, che anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico"*. Resta comunque ipotizzabile che le irregolarità possano rappresentare "elementi concreti" che inducano il segnalante a ritenere che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste nel Decreto.

È necessario precisare che sono previste limitazioni rispetto all'ambito oggettivo delle segnalazioni, sottolineando, innanzitutto, che le segnalazioni fondate su sospetti non fondati o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito sono escluse dal perimetro del presente Regolamento. Risulta, infatti, doveroso sia tenere conto anche dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che la Società svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Inoltre, in conformità al dettato di cui all'art. 1 c.2 D.lgs. 24/2023, sono altresì escluse dall'applicazione del presente Regolamento:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad es. segnalazioni relative a vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, ecc.);
- le segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o

nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea nei medesimi ambiti (il dettaglio delle normative è contenuto nell'allegato al d.lgs. 24/2023, Parte II);

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

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

6. MODALITÀ DI PRESENTAZIONE

Ai fini dell'applicazione del presente Regolamento Whistleblowing, le segnalazioni possono essere comunicate per mezzo di canali distinti (da utilizzare alle condizioni che verranno di seguito specificate) come di seguito elencati:

- canale interno alla Società
- canale esterno, istituito e gestito dall'Autorità Nazionale competente.

Rimane sempre ferma la possibilità di effettuare denunce all'Autorità Giudiziaria e, qualora ne ricorrano le condizioni, procedere con la divulgazione pubblica.

Di seguito si fornisce il dettaglio delle procedure per comunicare una segnalazione, in relazione al canale di segnalazione che verrà utilizzato dal segnalante.

Innanzitutto, per la presentazione della segnalazione il dipendente può utilizzare il “*software segnalazioni illeciti – Whistleblowing*” appositamente predisposto dalla Società, accessibile tramite il sito istituzionale e pubblicato nella sezione “*Società Trasparente – Altri contenuti – D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 Segnalazione di illeciti (whistleblowing)*”, previa registrazione e successivo accesso riservato alla piattaforma (l'iter di registrazione è separato dal processo di segnalazione ed è possibile gestire le segnalazioni di utenti non registrati).

Con tale modello gestionale informatizzato, è possibile inviare una segnalazione in totale riservatezza.

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 del presente Regolamento potranno inoltrare la segnalazione direttamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CTM S.p.a. con le seguenti modalità:

- inoltre all'indirizzo di posta elettronica riservato, accessibile esclusivamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) e reperibile sul sito istituzionale della Società nella sezione “*Società trasparente*”
- invio in forma scritta all'indirizzo: CTM S.p.a. Viale Trieste 159/3 – 09123, Cagliari. Per tutelare la riservatezza del segnalante, il modulo compilato dovrà essere inserito in una doppia busta chiusa: la prima deve contenere i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di identità; la seconda deve contenere la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dalla segnalazione. Le

due buste dovranno essere inserite in una terza busta che all'esterno rechi la dicitura "riservata personale" e indirizzata al RPCT del CTM S.p.a.

- mediante posta interna, utilizzando le modalità sopra descritte.

Per la trasmissione della segnalazione attraverso le modalità operative sopra indicate, si potrà utilizzare l'apposito modulo messo a disposizione dalla Società e reperibile nel sito web aziendale nell'area "*Società Trasparente*", sezione "*Altri contenuti*" – "*D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 Segnalazione di illeciti (whistleblowing)*" e allegato al presente regolamento (All. 1). Lo stesso modello è pubblicato anche nella Intranet aziendale accessibile dai dipendenti in uno spazio dedicato all'istituto del *whistleblowing*. Si potrà utilizzare anche un modello differente rispetto a quello predisposto dalla Società purché 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 RPCT verrà tempestivamente trasmessa a quest'ultimo.

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

Le segnalazioni devono essere preferibilmente non anonime; tuttavia, la Società considererà le segnalazioni anonime ricevute attraverso canali interni, alla stregua di segnalazioni ordinarie valutando la loro adeguatezza rispetto a contesti determinati. In ogni caso, il segnalante anonimo successivamente identificato, qualora comunichi di aver subito ritorsioni, potrà beneficiare della specifica tutela prevista dal Decreto.

7. PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Come già precisato, destinatario della segnalazione è il RPCT. 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.

Il gestore della segnalazione dovrà, innanzitutto, rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione.

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 RPCT se valuta la segnalazione una mera doglianza personale del dipendente 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.
Qualora la segnalazione riguardi fatti rientranti nei reati- presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, di conseguenza, si riscontri una violazione del MOGC 231, verrà data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) della Società, competente per le successive fasi;
- **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. All'esito dell'istruttoria, il gestore fornisce un riscontro alla persona segnalante. In conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del D.Lgs. 24/2023, per "riscontro" deve intendersi la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "seguito" deve intendersi l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **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:
 - Dirigente dell'area a cui è ascrivibile il fatto per l'acquisizione di elementi
 - Direzione Risorse Umane Org.ne e Legale, per avviare l'eventuale procedimento disciplinare
 - Autorità Giudiziaria, ANAC, 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 tre mesi dalla data di ricezione, fermo restando che tale termine può considerarsi anche meramente interlocutorio. 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.

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

8.1 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 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, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della vigente normativa in tema di privacy (Reg. UE 679/2016 e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali). 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. In ogni caso, anche laddove la normativa vigente consentisse la possibilità di rivelare l'identità del segnalante, prima della divulgazione di tali informazioni, è necessario acquisire il suo consenso espresso e comunicargli in forma scritta le motivazioni alla base della necessità di svelare la sua identità. La Società è altresì tenuta a tutelare l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

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.

8.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

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

Si considera ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Per ritorsioni si intendono, ad es., le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di condotta che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPTC e al Direttore Generale, che valutano tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione o la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

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

8.3 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.

8.4 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.

CTM S.p.a., 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.

CTM S.p.a. 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 che segnala ai sensi del D.Lgs. 24/2023, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

8.5 DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO

La Società si impegna a promuovere la diffusione del presente Regolamento tramite pubblicazione nella sezione del sito "*Società Trasparente*" – "*Altri Contenuti*" – "*D.lgs. 24/2023, Segnalazione di illeciti (whistleblowing)*" e nella Intranet aziendale nell'apposita area dedicata, nella quale saranno reperibili anche delle FAQ mirate a spiegare le procedure di segnalazione.

Inoltre, CTM S.p.a. ha come obiettivo la programmazione di specifici percorsi formativi sulla materia del whistleblowing rivolti a tutto il personale aziendale.

CTM S.p.a. si riserva di adottare ulteriori misure ritenute idonee a divulgare la conoscenza dell'istituto.

8.6 ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno dell'approvazione risultante dalla deliberazione del Consiglio di amministrazione 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.

Allegato 1

Modulo segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente

*Al Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza di CTM
S.p.a.*

Viale Trieste 159/3 – 09123 - Cagliari

(in forma cartacea)

Via E-mail/Pec: _____

Dati del segnalante

Nome del segnalante:

Cognome del segnalante:

Luogo e data di nascita: _____

Residenza: _____

Qualifica o posizione professionale: _____

Telefono: _____, E-mail/Pec: _____

Con la seguente dichiarazione il segnalante si impegna a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.

Descrizione del fatto

Periodo o data in cui si è verificato il fatto: _____

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:

Allegati:

- Copia del proprio documento d'identità in corso di validità
- Altri eventuali documenti.

Il segnalante dichiara di essere consapevole che, in caso di falsità della segnalazione, può essere chiamato a risponderne (responsabilità penale, es. per calunnia, diffamazione, oppure responsabilità civile per danni art. 2043 c.c.) ove ricorrano i presupposti di legge

(Luogo e data)

(Firma)

INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI SENSI DELL'ART. 13 e 14 REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Il Regolamento (UE) 2016/679 (RGPD) prevede il diritto alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati. In ottemperanza a tale normativa, con riferimento ai dati personali a noi forniti, CTM S.p.a. desidera preventivamente informarLa, ai sensi degli artt. 12, 13 e 14 RGPD, che tale trattamento sarà improntato ai principi di liceità, correttezza, trasparenza e di tutela della Sua riservatezza e dei Suoi diritti così come sanciti dall'art. 5 RGPD.

TITOLARE: Il Titolare del trattamento è CTM S.p.a. con sede in Cagliari, viale Trieste 159/3, indirizzo Pec: ctmspa@legalmail.it, telefono 070 20911.

CONTATTO RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI: Il "Titolare del trattamento", nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 RGPD, ha provveduto a nominare il Responsabile della protezione dei dati (RPD). Dati di contatto del RPD: rpd@ctmcagliari.it

FINALITA' DEL TRATTAMENTO CUI SONO DESTINATI I DATI PERSONALI E BASE GIURIDICA DEL TRATTAMENTO: I dati saranno oggetto di trattamento, esclusivamente per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità. In particolare, il CTM S.p.a. tratterà i Suoi dati personali per la seguente finalità:

- a) Ricezione, analisi e gestione della segnalazione (compresa la finalità investigativa e di vigilanza per l'accertamento di eventuali illeciti), nonché per l'accertamento dei fatti oggetto della stessa e adozione dei conseguenti provvedimenti, in adempimento delle previsioni di legge. Il trattamento dei Suoi dati per le finalità sopra dichiarate è necessario per adempiere gli obblighi legali cui è soggetto il titolare del trattamento, in particolare gli obblighi di legge di cui al D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (art. 54-bis).

Qualora l'interessato comunichi anche dati c.d. "*particolari*" ai sensi dell'art. 9 del Regolamento (UE) 2016/679 il trattamento di tali dati potrà essere posto in essere solo previo suo esplicito consenso che Le verrà appositamente richiesto.

MODALITA' DI TRATTAMENTO E PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI: Il trattamento dei dati è eseguito attraverso supporti cartacei o procedure informatiche da parte di soggetti interni appositamente autorizzati. A questi è consentito l'accesso ai dati personali nella misura e nei limiti in cui esso è necessario per lo svolgimento delle attività di trattamento che La riguardano. Inoltre, per garantire la Sua riservatezza e l'integrità delle informazioni personali a noi fornite, i dati personali saranno trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate.

CTM verifica periodicamente gli strumenti mediante i quali i dati vengono trattati e le misure di sicurezza per essi previste di cui prevede l'aggiornamento costante; verifica, anche per il tramite dei soggetti autorizzati al trattamento, che non siano raccolti, trattati, archiviati o conservati dati personali di cui non sia necessario il trattamento o le cui finalità siano nel caso esaurite; verifica che i dati siano conservati con la garanzia di integrità e di autenticità e del loro uso per le finalità dei trattamenti effettivamente svolti.

CTM garantisce che i dati che, anche a seguito delle verifiche, risultino eccedenti o non pertinenti o non indispensabili non saranno utilizzati salvo che per l'eventuale conservazione, a norma di legge, dell'atto o del documento che li contiene.

I dati a Lei richiesti saranno conservati in una forma che consenta la Sua identificazione per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità, decorso il quale i Suoi dati saranno definitivamente distrutti. In particolare, in relazione alle finalità sopra dichiarate, i dati personali saranno conservati per il tempo necessario al perseguimento delle finalità di gestione della segnalazione, di cui alla presente informativa, e per il tempo previsto dalla legge e dalle norme di riferimento applicabili in materia e comunque per un periodo di tempo non superiore a 5 anni dall'archiviazione della segnalazione oppure, se integrante un'ipotesi di reato, fino alla conclusione dei procedimenti giudiziari che ne dovessero conseguire. In riferimento alle segnalazioni infondate i dati personali verranno eliminati o resi anonimi nel più breve tempo possibile.

DESTINATARI O CATEGORIE DI DESTINATARI DEI DATI PERSONALI: I Suoi dati saranno conservati presso la suddetta sede legale del Titolare e potranno essere comunicati ad altri destinatari per lo svolgimento degli adempimenti normativi, all'uopo, previsti. I Suoi dati potranno essere trattati dal personale di CTM appositamente autorizzato e preposto alla gestione della segnalazione. I dati personali potranno, inoltre, essere comunicati all' Autorità giudiziaria e agli Organi di Polizia

NATURA E CONSEGUENZE DEL RIFIUTO DEI DATI

La comunicazione dei dati personali per le finalità sopra dichiarate di cui al punto:

- a) ha natura obbligatoria e l'eventuale mancata e/o errata comunicazione di una delle informazioni necessarie, comporterà l'impossibilità da parte di CTM di dar seguito alla segnalazione presentata;
- b) ha natura facoltativa e l'eventuale mancata e/o errata comunicazione di una delle informazioni necessarie, potrebbe determinare l'impossibilità di utilizzare la segnalazione nell'ambito del procedimento disciplinare, eventualmente avviato.

Sarà Sua cura comunicare al Titolare del trattamento l'eventuale variazione dei dati sottoposti a trattamento, fatto comunque

salvo il Suo diritto di rettifica.

DIRITTI DELL'INTERESSATO: In qualità di Interessato, Lei potrà esercitare, in qualsiasi momento, i seguenti diritti, così come previsti dagli articoli dal Regolamento (UE) 2016/679: **art. 15** - diritto di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai Suoi dati personali, **art. 16** - diritto di chiedere al titolare del trattamento la rettifica dei Suoi dati personali inesatti o incompleti, **art. 17** - diritto di chiedere al titolare del trattamento la cancellazione dei Suoi dati personali, **art. 18** - diritto di chiedere al titolare del trattamento la limitazione di trattamento dei Suoi dati personali, **art. 20** – diritto di ricevere dal titolare in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che La riguardano e diritto di trasmettere tali dati a un altro titolare del trattamento e diritto alla trasmissione diretta da titolare ad altro titolare, se tecnicamente fattibile. Tale diritto alla portabilità dei dati potrà riguardare solo i dati trattati con mezzi automatizzati e sulla base del consenso o di un contratto, **art. 21** - diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali che La riguardano, **art. 22** - diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione. Per l'esercizio dei suddetti diritti, e per ogni ulteriore informazione e comunicazione in merito ai propri dati l'Interessato potrà contattare il Titolare del trattamento mediante i canali di comunicazione sopra indicati.

Si specifica che ai sensi del D. Lgs. n. 101/2018, art. 2-undecies, i diritti sopra menzionati non possono essere esercitati qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del soggetto che segnala un illecito ai sensi del D.Lgs. 24/2023

DIRITTO DI RECLAMO ALL'AUTORITA' DI CONTROLLO: Fatto salvo ogni altro ricorso amministrativo o giurisdizionale, l'interessato che ritenga che il trattamento che lo riguarda violi il Regolamento (UE) 2016/679 ha il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo, segnatamente nello Stato membro in cui risiede abitualmente, lavora oppure del luogo ove si è verificata la presunta violazione.

