



Regolamento Whistleblowing

allegato al MOGC 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 luglio 2019
Rev. 01 del 30/07/2019

CTM S.P.A. - REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SCOPO DEL REGOLAMENTO	6
DEFINIZIONI	6
DESTINATARI DEL REGOLAMENTO	6
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	7
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE	8
PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	9
CONDOTTE ILLECITE CON RIFERIMENTO AI REATI PRESUPPOSTO DI CUI AL D. LGS. N. 231/2001 O VIOLAZIONE DEL MOG 231	12
TUTELE PREVISTE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	13
OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE DEL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE	13
DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER	14
RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	14
TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	15
DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO	15
ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ	16
ALLEGATI	17
Moduli di segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente	



Regolamento Whistleblowing

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Successivamente il legislatore con la Legge 11 agosto n. 114 ha individuato, tra i soggetti destinatari delle segnalazioni, anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) quale organo competente a gestire, non solo le segnalazioni provenienti dai propri dipendenti, ma anche quelle dei dipendenti di altre amministrazioni. Inoltre, è stata attribuita a tale ente anche la funzione di emanare disposizioni procedurali per la ricezione e gestione delle segnalazioni. Questo potere si inserisce nel contesto delle funzioni di indirizzo esercitate dall'ANAC nei confronti delle amministrazioni, che comprendono anche il coordinamento e l'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità. In attesa dell'emanazione delle nuove linee guida si può richiamare la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 con la quale l'ANAC, nell'ambito del suo generale potere di regolazione, ha redatto delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" che rappresentano per le amministrazioni uno strumento di indirizzo nell'individuazione dei migliori sistemi di gestione e volto a fornire indicazioni circa le misure da adottare per l'adeguamento alla normativa.

Altre importanti novità sono state introdotte con la legge 30 novembre 2017, n. 179, "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", in quanto non solo ha apportato modifiche all'art. 54-bis, sopra citato, ma ha anche esteso l'ambito di applicazione della disciplina di tutela anche al settore privato.

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

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

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale Anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli

altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.
5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.
6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.
7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure di-



scriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.
9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave".

E' opportuno richiamare in questa sede anche il D. Lgs. n. 231/2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", in quanto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa delle società derivante dalla commissione di determinati reati individuando nell'art. 6, quale misura idonea ad esimere l'ente da tale responsabilità, l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati medesimi. All'interno del "Modello" adottato dalla società devono essere previsti:

"uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto in esame 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 devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione".

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

CTM S.p.a. intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative e agli indirizzi forniti dall'ANAC, predisponendo il seguente 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 (PTPCT 2019-2021), 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.

SCOPO DEL REGOLAMENTO

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

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.

DEFINIZIONI

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

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

DESTINATARI DEL REGOLAMENTO

Il Regolamento si applica a tutti i soggetti facenti parte degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti, con con-



tratto 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.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Si fa presente che non è stata prevista dal legislatore una elencazione tassativa di possibili comportamenti oggetto di segnalazione da parte del dipendente. Nell'art. 54-bis sopra richiamato, vengono indicate in modo generico le "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro". Si può ritenere, pertanto, che possano essere oggetto di segnalazione tutte quelle condotte che in generale comportino un rischio per l'integrità e l'esercizio lecito dell'attività dell'ente.

Nelle Linee Guida dell'ANAC, adottate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, sono state individuate le seguenti condotte illecite:

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

In aggiunta, si possono ritenere ricomprese anche tutte quelle condotte poste in essere in violazione del MOGC 231, del Codice Etico e di Comportamento, e di altre disposizioni aziendali dalle quali possano derivare sanzioni disciplinari.

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

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

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

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE

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 – Legge n. 179/2017 Segnalazione di illeciti (whistleblowing)”, previa registrazione e successivo accesso riservato alla piattaforma.

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

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

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

Solo nel caso in cui non sia possibile accedere alla piattaforma informatica, che risulta essere la modalità di presentazione preferibile per una maggiore tutela del segnalante, il dipendente potrà inoltrare la segnalazione direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di CTM S.p.a. con le seguenti modalità:

- inoltrare all’indirizzo di posta elettronica riservato in fase di attivazione, 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 cartacea 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, inserendo nella busta esterna la dicitura “Riservata personale” e indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del CTM S.p.a.;
- mediante posta interna, in doppia busta chiusa indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza di CTM S.p.a. con la dicitura “Riservata personale”.

Per la trasmissione della segnalazione attraverso i canali alternativi sopra indicati, si potrà utilizzare l’apposito modulo messo a disposizione dalla Società e reperibile nel sito web aziendale nell’area “Società Trasparente”, sezione “Altri contenuti” – “Legge n. 179/2017 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 purchè contenente gli elementi essenziali indicati.

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

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

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

Qualora la segnalazione dovesse riguardare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, 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 si riserva la possibilità di prendere in considerazione anche quest'ultime qualora siano adeguatamente circostanziate e siano in grado di far emergere fatti relativi a contesti determinati. Si precisa, tuttavia, che le segnalazioni anonime non rientrano nell'ambito della tutela prevista dalla legge n.179/2017 che riguarda esclusivamente il dipendente che si identifica. Pertanto, in tale caso la tutela non può essere assicurata e non potrà essere utilizzata la piattaforma informatica sopra richiamata e dedicata ai dipendenti che si identificano.

PROCEDURA DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Come già precisato, destinatario della segnalazione è il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza il quale per la gestione della procedura descritta si avvale, per motivi organizzativi, del seguente gruppo ristretto di lavoro appositamente costituito e dotato di competenze specifiche, i cui 3 componenti fanno parte dell'U.O. Affari Generali e Giuridici:

- Dirigente;
- Responsabile ufficio;
- Collaboratore cui competono attività limitate rispetto ai soggetti responsabili;

Detti soggetti provvedono a gestire la procedura nel rispetto dei principi di riservatezza, trasparenza e imparzialità e adottando ogni misura necessaria al fine di prevenire il rischio di possibili violazioni e garantire la riservatezza in tutte le fasi della gestione. Inoltre, la Società impone ai soggetti competenti per la gestione della segnalazione di prendere visione e sottoscrivere la dichiarazione nella quale si attesta la mancanza di conflitto di interessi.

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

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

La procedura di gestione si divide in diverse fasi:

- Fase preliminare nella quale il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'ufficio preposto alla gestione della segnalazione effettuano una prima sommaria valutazione circa l'ammissibilità della segnalazione. Nello specifico, viene valutato se trattasi di una mera protesta o rivendicazione personale, l'urgenza della segnalazione in riferimento al rischio, se l'oggetto della segnalazione sia stato già valutato in passato, se si ravvisa la manifesta infondatezza, se sono stati indicati gli elementi sufficienti per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva delle indicazioni necessarie per una successiva indagine. All'esito di tale verifica preliminare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza se valuta la segnalazione una mera doglianza personale del dipendente 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 o l'ufficio dedicato potrà ricorrere alla collaborazione di altre funzioni aziendali per l'acquisizione di ulteriori informazioni o documenti;

- Fase finale nella quale il RPCT qualora ritenga fondato il contenuto della segnalazione valuterà l'inoltro della stessa, in relazione ai profili di illiceità, ai competenti soggetti e organi:
 - Dirigente dell'area a cui è ascrivibile il fatto per l'acquisizione di elementi;
 - Direzione del Personale, 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 90 giorni dalla data di ricezione, salvo altro termine stabilito e comunicato al segnalante nel caso di un'istruttoria particolarmente complessa. Il procedimento viene concluso con l'emanazione di atto scritto da parte del RPCT, comunicato al segnalante, con il quale si riportano le attività poste in essere e le decisioni adottate.

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

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

Inoltre, il RPCT trasmetterà annualmente un report verso l'Organismo di Vigilanza (OdV) nel caso di segnalazioni che hanno un impatto, anche solo marginale, sul Codice Etico e di Comportamento e sul MOGC 231.

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.

CONDOTTE ILLECITE CON RIFERIMENTO AI REATI PRESUPPOSTO DI CUI AL D. LGS. N. 231/2001 O VIOLAZIONE DEL MOG 231

Nel caso di condotte illecite, con riferimento ai reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del MOGC 231, la segnalazione può essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato dalla Società, tramite i seguenti canali:

- la procedura informatica, di cui al paragrafo 6 del presente Regolamento, tramite il "software segnalazioni illeciti – Whistleblowing" appositamente predisposto dalla Società e accessibile tramite il link pubblicato nella sezione "Società Trasparente – Altri contenuti – Legge n. 179/2017 Segnalazione di illeciti (whistleblowing)", previa registrazione e successivo accesso riservato alla piattaforma. Si precisa nuovamente che tale canale risulta preferibile in quanto si può garantire una maggiore tutela del segnalante;
- un canale informatico, costituito da un indirizzo di posta elettronica intestato all'OdV (con accesso riservato al Presidente);
- un canale convenzionale, attraverso la costituzione di una casella di posta fisica intestata all'OdV all'indirizzo della sede legale della Società. La corrispondenza pervenuta in tale casella non verrà protocollata, ma verrà consegnata in busta chiusa al Presidente dell'OdV che provvederà alla sua apertura e al successivo trattamento della segnalazione.

La Società provvede a rendere noti tali canali di comunicazione con espressa indicazione nel MOGC 231 (Parte Generale) e tramite pubblicazione nel proprio sito istituzionale "Società Trasparente – Controlli e rilievi sull'amministrazione" – "Organismo di Vigilanza".

Inoltre, anche per tale modalità di presentazione potrà essere utilizzato il modulo predisposto dalla Società reperibile nel sito web aziendale nell'area "Società Trasparente", sezione "Altri contenuti" – "Legge n. 179/2017, Segnalazione di illeciti (whistleblowing)" e allegato anche al presente Regolamento (All. 2).

La gestione e verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali.

Il termine per la conclusione del procedimento di gestione è di 90 giorni dalla presentazione della segnalazione, salvo altro termine stabilito e comunicato al segnalante nel caso di un'istruttoria particolarmente complessa.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'OdV in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al CdA della Società affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare
- comunicare l'esito del procedimento di gestione della segnalazione al segnalante



L'OdV tutelerà la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dallo stesso OdV, qualora conservata presso la Società, sarà accessibile unicamente all'OdV.

TUTELE PREVISTE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER E SOTTRAZIONE DEL DIRITTO DI ACCESSO DELLA SEGNALAZIONE

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

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

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

La Società nell'adozione del Codice Etico e di Comportamento ha espressamente previsto forme di responsabilità in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e in capo alle risorse dedicate alla gestione delle segnalazioni qualora vi siano delle violazioni della procedura adottata.

Nel caso di mancata tutela dell'identità del segnalante da parte dell'OdV, nei casi di sua competenza, è considerata giusta causa per la revoca dell'intero organo o di suoi componenti.

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

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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

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

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 o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

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

- all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione;
- al RPTC, 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.

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, e ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, provenienti anche da terzi e attinente all'attuazione del MOGC 231 nelle attività a rischio.

Devono essere trasmessi all'OdV le informazioni concernenti:

- le operazioni significative e rilevanti che ricadono nelle aree definite a rischio;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in capo a CTM, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal cit. D. Lgs.;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alla osservanza

delle norme del cit. D. Lgs.;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, a pratiche non in linea con i principi di comportamento, i protocolli di cui al MOGC 231, nonché con la procedura da esso specificamente richiamata;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Periodicamente l'OdV può proporre a CTM, se ritenuto opportuno a suo insindacabile giudizio in base all'analisi del profilo di rischio della Società, eventuali modifiche della lista sopra indicata.

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 della Legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio.

DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO

La Società si impegna a promuovere la diffusione del presente Regolamento tramite pubblicazione nella sezione del sito "Società Trasparente" – "Altri Contenuti" – "Legge n. 179/2017 Segnalazione di illeciti (whistleblowing)" 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.

Il presente Regolamento verrà portato a conoscenza anche di tutte le società controllate e partecipate di CTM S.p.a.

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

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..

ALLEGATI**Allegato 1****Modulo segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente**

Fac-simile (Legge 30 novembre 2017, n. 179)

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 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 dell'art. 12 e 13 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/E-mail: ctmspa@legalmail.it, telefono 070 20911, fax 070 2091 222.

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: rgpd@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 le seguenti finalità:

- a) attività connesse e/o strumentali alla gestione della segnalazione (compresa la finalità investigativa e di vigilanza per l'accertamento di eventuali illeciti). 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, così come modificato dalla L. 30 novembre 2017, n. 179).
- b) gestione eventuale del procedimento disciplinare fondato, in tutto o in parte sulla segnalazione presentata. In tale caso, il trattamento verrà effettuato solo sulla base del suo esplicito consenso, così come previsto dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 (art. 1, comma 3).

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, salvo l'eventuale proroga del termine in caso di contenzioso e/o procedimenti disciplinari per il tempo necessario al perseguimento della relativa finalità. 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 e, solo per occasionali interventi di natura tecnica, da soggetti (nominati Responsabili del trattamento) che forniscono assistenza e manutenzione al Sistema Informatico di CTM. I dati personali potranno, inoltre, essere comunicati ai seguenti soggetti terzi:

- Autorità giudiziaria, Organi di Polizia
- Liberi professionisti, Studi Legali e consulenti che possono occasionalmente trattare dati nell'espletamento di specifiche prestazioni
- Organi di controllo e vigilanza
- Istituzioni e/o Autorità pubbliche

L'identità dei soggetti esterni ai quali potrebbero essere comunicati i dati può essere richiesta in qualsiasi momento al Titolare del trattamento.

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 della L. 30 novembre 2017 n. 179.

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.

Il/la sottoscritto/a, presa visione della presente informativa di cui all'art. 13 del REGOLAMENTO (UE) 2016/679, e consapevole del fatto che CTM può trattare i suoi dati, compresi quelli particolari, soltanto previa sua esplicita autorizzazione, (art. 9 REGOLAMENTO (UE) 2016/679) e del diritto di revocare in ogni momento il consenso prestato senza pregiudicare la liceità del trattamento effettuato prima della revoca, per la seguente finalità:

- gestione eventuale del procedimento disciplinare fondato, in tutto o in parte sulla segnalazione presentata (L. 30 novembre 2017, n. 179 (art. 1, comma 3)

- presta il consenso
- nega il consenso

- trattamento eventuale dei dati c.d. "particolari" ai sensi dell'art. 9 del Regolamento (UE) 2016/679 per le finalità sopra dichiarate di cui alla lett. a) e b) della presente informativa

- presta il consenso
- nega il consenso

Per revocare il consenso prestato si può inviare una e-mail al seguente indirizzo: gruppoprivacy@ctmcagliari.it, indicando nell'oggetto "Revoca consenso trattamento dati personali segnalazione di illeciti".

Data _____

Firma _____



Allegato 2

Modulo segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente

Fac-simile (Legge 30 novembre 2017, n. 179)

All'Organo di Vigilanza 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: _____

Sede di servizio: _____

Telefono: _____, E-mail: _____

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, Data)

(Firma)

INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI AI SENSI DELL'ART. 13 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 desidera preventivamente informarla, ai sensi dell'art. 12 e 13 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 con sede in Cagliari, viale Trieste 159/3, indirizzo Pec/E-mail: ctmspa@legalmail.it, telefono 070 20911, fax 070 2091 222.

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 tratterà i Suoi dati personali per le seguenti finalità:

- a) attività connesse e/o strumentali alla gestione della segnalazione (compresa la finalità investigativa e di vigilanza per l'accertamento di eventuali illeciti). 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, così come modificato dalla L. 30 novembre 2017, n. 179).
- b) gestione eventuale del procedimento disciplinare fondato, in tutto o in parte sulla segnalazione presentata. In tale caso, il trattamento verrà effettuato solo sulla base del suo esplicito consenso, così come previsto dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 (art. 1, comma 3).

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, salvo l'eventuale proroga del termine in caso di contenzioso e/o procedimenti disciplinari per il tempo necessario al perseguimento della relativa finalità. 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 e, solo per occasionali interventi di natura tecnica, da soggetti (nominati Responsabili del trattamento) che forniscono assistenza e manutenzione al Sistema Informatico di CTM. I dati personali potranno, inoltre, essere comunicati ai seguenti soggetti terzi:

- Autorità giudiziaria, Organi di Polizia
- Liberi professionisti, Studi Legali e consulenti che possono occasionalmente trattare dati nell'espletamento di specifiche prestazioni
- Organi di controllo e vigilanza
- Istituzioni e/o Autorità pubbliche

L'identità dei soggetti esterni ai quali potrebbero essere comunicati i dati può essere richiesta in qualsiasi momento al Titolare del trattamento.

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 della L. 30 novembre 2017 n. 179.

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.

Il/la sottoscritto/a, presa visione della presente informativa di cui all'art. 13 del REGOLAMENTO (UE) 2016/679, e consapevole del fatto che CTM può trattare i suoi dati, compresi quelli particolari, soltanto previa sua esplicita autorizzazione, (art. 9 REGOLAMENTO (UE) 2016/679) e del diritto di revocare in ogni momento il consenso prestato senza pregiudicare la liceità del trattamento effettuato prima della revoca, per la seguente finalità:

- gestione eventuale del procedimento disciplinare fondato, in tutto o in parte sulla segnalazione presentata (L. 30 novembre 2017, n. 179 (art. 1, comma 3)

presta il consenso

nega il consenso

- trattamento eventuale dei dati c.d. "particolari" ai sensi dell'art. 9 del Regolamento (UE) 2016/679 per le finalità sopra dichiarate di cui alla lett. a) e b) della presente informativa

presta il consenso

nega il consenso

Per revocare il consenso prestato si può inviare una e-mail al seguente indirizzo: gruppoprivacy@ctmcagliari.it, indicando nell'oggetto "Revoca consenso trattamento dati personali segnalazione di illeciti".

Data _____

Firma _____

