

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12/12/24

INDICE

- 1. Riferimenti normativi**
- 2. Chi può effettuare una segnalazione**
- 3. Cosa può essere segnalato**
- 4. Chi riceve e gestisce le segnalazioni**
- 5. I canali per le segnalazioni**
- 6. Le tempistiche di gestione delle segnalazioni**
- 7. Riservatezza e anonimato**
- 8. La gestione dei dati personali**
- 9. Tutele e protezioni**
- 10. Sanzioni**
- 11. Canali esterni per le segnalazioni**

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il presente documento disciplina la procedura di gestione delle segnalazioni ricevute da Interporto della Toscana Centrale e gestite tramite la piattaforma in dotazione “OurWhistleblowing”, accessibile dal sito istituzionale dell’Interporto.

12. Riferimenti normativi

Il D. lgs n. 24/2023, che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle normative nazionali, prevede alcuni obblighi in capo alle organizzazioni pubbliche e private: in particolare, tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni. Lo stesso obbligo è previsto per i soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo *ex* D. lgs. 231/2001 e per tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

13. Chi può effettuare una segnalazione

Le procedure di *whistleblowing* incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto della propria attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall’organizzazione o per conto dell’organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l’attività lavorativa e, di conseguenza, proteggere coloro che effettuano tali segnalazioni.

A tale scopo, lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. Possono infatti effettuare una segnalazione attraverso la procedura in oggetto le seguenti categorie di soggetti:

- o dipendenti;
- o collaboratori;
- o fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi;
- o liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- o volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- o azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- o ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- o soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l’Azienda non sia ancora iniziato.

La procedura protegge anche l'identità dei *soggetti facilitatori*, vale a dire le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

14. Cosa può essere segnalato

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o di altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito: le segnalazioni, però, devono essere quanto più possibile circostanziate al fine di consentire il miglior accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, i soggetti segnalanti sono invitati a non attuare alcuna attività di investigazione che possa esporli individualmente.

Le segnalazioni possono riguardare illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, così come le violazioni di normative comunitarie.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'Azienda.

15. Chi riceve e gestisce le segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza ex Dlgs. 231/2001 istituito presso la Società riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire le informazioni ricevute. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

L'ODV, dopo una valutazione iniziale, svolge un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici interni all'organizzazione.

Il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica al segnalante l'esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- o correzione di processi interni;
- o avvio di un procedimento disciplinare;
- o trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla Procura della Repubblica;
- o archiviazione per mancanza di evidenze.

La segnalazione che venga erroneamente inviata al superiore gerarchico potrebbe non essere trattata come una segnalazione di *whistleblowing*, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di

riservatezza che vigono per il soggetto ricevente. Si prevede dunque l'obbligo, per il superiore gerarchico, laddove riceva una segnalazione, di avvisare il segnalante della possibilità di accedere al canale di whistleblowing riservato, indicando le modalità di segnalazione messe a disposizione dall'Interporto.

16.I canali per le segnalazioni

L'Azienda mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni ai sensi della presente procedura.

In particolare, è possibile effettuare segnalazioni in forma orale e in forma scritta.

Per quanto riguarda le **segnalazioni in forma scritta**, l'Azienda mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da NTS Project S.p.A.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione.

Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco, con il quale può in ogni momento accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Non è possibile gestire segnalazioni presentate in forma scritta tramite altri canali informali. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica.

Per le **segnalazioni in forma orale**, la persona segnalante è invitata a contattare l'ODV, richiedendo la sua disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate mediante inserimento nella piattaforma e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato. È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

17. Le tempistiche di gestione delle segnalazioni

Al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta, a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal soggetto ricevente.

Entro 7 giorni, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

18. Riservatezza e anonimato

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento è sottratta anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una Procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini dell'esercizio del diritto di difesa da parte del segnalato durante un procedimento giudiziario.

La riservatezza è garantita attraverso processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni e specifici strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato.

È possibile anche l'invio di **segnalazioni anonime**. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

19. La gestione dei dati personali

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente (ODV) e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello staff di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con le funzioni aziendali informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

20. Tutele e protezioni

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura.

Viene infatti garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione.

Per *ritorsione* si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili *discriminazioni* rientrano:

- o il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- o la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- o il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- o la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- o note di merito o referenze negative;
- o misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria;
- o la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- o la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- o la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- o il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- o danni, anche alla reputazione della persona e pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- o l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel

settore in futuro;

- o la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

21. Sanzioni

Il D. lgs. 24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in caso di violazione delle norme sul *whistleblowing* (v. "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24", adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023): si precisa che in caso di modifiche di tale provvedimento sono da considerarsi qui richiamate le versioni successive *pro tempore* vigenti.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'Azienda può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

22. Canali esterni per le segnalazioni

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'ANAC.

La persona segnalante può segnalare esternamente all'Azienda qualora:

- o abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito;
- o abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione;
- o abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante può effettuare una divulgazione pubblica:

- o il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata;
- o un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico;
- o fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa



INTERPORTO
DELLA TOSCANA CENTRALE

possano essere distrutte o occultate.