



TECNOLOGIE
TELEMATICHE
TRASPORTI
TRAFFICO
TORINO

5T S.R.L.

Via Bertola 34 – 10122 Torino (IT)

T +39 011 227 4101

info@5t.torino.it / direzione5t@legalmail.it

www.5t.torino.it

C.F. - P.IVA 06360270018

C.C.I.A.A. TORINO 2825/1992

CAP. SOCIALE € 100.000,00 i.v.

Torino, 01/02/2022

Prot. 5T 61/2022

Regolamento per la segnalazione degli illeciti da parte di dipendenti

Sommario

1	Scopo ed ambito di applicazione	2
2	Oggetto della segnalazione	4
3	Contenuti della segnalazione	6
4	Tutela del segnalante	6
5	Responsabilità del segnalante	7
6	Descrizione della procedura	7
	<i>6.1. Acronimi e definizioni</i>	<i>7</i>
	<i>6.2. Premessa</i>	<i>7</i>
	<i>6.3. Acquisizione della segnalazione</i>	<i>7</i>
	<i>6.4. Gestione della segnalazione</i>	<i>8</i>
	<i>6.5. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione e comunicazione da parte del RPTC</i>	<i>8</i>
	<i>6.6. Gestione dell'inoltro della segnalazione verso soggetti terzi</i>	<i>9</i>
	<i>6.7. Gestione della documentazione</i>	<i>9</i>



1 Scopo ed ambito di applicazione

In attuazione del Piano Triennale Cap. V che regola le ulteriori misure di prevenzione della corruzione ad opera della Società, il presente Regolamento stabilisce le modalità di segnalazione da parte dei dipendenti della Società degli illeciti al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza della Società e le successive modalità di trattamento dei dati.

Tale Regolamento costituisce adempimento allo schema di linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro ai sensi dell' art. 54-bis del D.Lgs. 165/2021 (c.d. "*whistleblowing*") adottate dall'ANAC con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 (di seguito nel presente documento per brevità le "Linee Guida").

Il presente Regolamento viene adottato tenendo conto **(i)** della riforma dell'art. 54-bis D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i. ad opera dell'art. 1 della L. n. 179/2017, **(ii)** dell'estensione espressa della disciplina dell'art. 54-bis D.Lgs. 165/2021 citato ai dipendenti dell'ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 cod. civ., **(iii)** dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001 s.m.i. anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica e considerato che l'elenco dei reati di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non esaurisce le ipotesi di illecito che la disciplina in materia di prevenzione della corruzione e della *malpractice* contempla.

Come precisato nelle Linee Guida, l'art. 54-bis, co. 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della L. 179/2007, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, ampliando la platea dei soggetti destinatari rispetto al previgente art. 54-bis, che si riferiva genericamente ai "*dipendenti pubblici*".

La nuova formulazione dell'art. 54-bis include espressamente, al comma 2, nella nozione di dipendente pubblico le seguenti tipologie di lavoratori:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001, ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3
- i dipendenti degli enti pubblici economici
- i dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione Pubblica.

Le Linee Guida precisano che il comma 2 del novellato art. 54-bis prevede che anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del c.c. siano sottoposti alla disciplina relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti.

Per quanto riguarda le società a controllo pubblico, esse coincidono con quelli di cui all'art. 2, co. 1, lett. m), del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, come modificato dal D.Lgs. 16 giugno 2017, n. 100.



Tali società sono già state ricomprese nell'ambito di applicazione delle norme in tema di trasparenza e di prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 2-bis, co. 2, lett. b), D.Lgs. 33/2013. Nella Delibera ANAC n. 1134/2017 e nella Delibera ANAC n. 859 del 25 settembre 2019, l'Autorità ha dato indicazioni per la loro corretta individuazione. Anche le società *in house* soggette al controllo analogo, disgiunto o congiunto, sono pertanto incluse nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla tutela del dipendente.



2 Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione può essere qualsivoglia condotta o comportamento ma anche situazione anomala e/o illecita percepiti dal segnalante, ivi compreso il caso in cui il segnalante non sia in grado di individuare la causa e/o la condotta che hanno determinato la situazione anomala e/o illecita percepite. Come indicato nelle Linee Guida, i fatti illeciti oggetto delle segnalazioni *whistleblowing* comprendono, quindi, non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un dipendente 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. Si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità. Possono, pertanto, formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti. Si pensi, inoltre, a titolo meramente esemplificativo ai casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ad avviso dell'ANAC, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni al fine di far emergere possibili fenomeni corruttivi - non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

La tutela ex art. 54-bis non si applica, invece, alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio". In via esemplificativa ma non esaustiva, la segnalazione può avere ad oggetto circostanze, situazioni, azioni od omissioni di qualsivoglia natura, commesse o tentate, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o comunque in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni relative, o di cui il lavoratore e collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione Pubblica, sia venuto a conoscenza in ragione dei suoi rapporti con la Società, anche in modo casuale, e che il segnalante ritenga, ad esempio:

1. penalmente rilevanti;
2. poste in essere in violazione dei Codice Etico o di altri regolamenti o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
3. comunque suscettibili di arrecare un pregiudizio a 5T;
4. comunque suscettibili di arrecare un danno alla missione di servizio pubblico e/o all'interesse pubblico perseguito da 5T;
5. comunque suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o dei terzi che vengono in contatto con 5T;



6. comunque suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli organi della Società, ai Soci o ai terzi che interagiscono con 5T o avere prognosi o esito analoghi.

Si richiede che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ne sia ragionevolmente convinto e ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto anomalo e/o illecito nel senso sopra chiarito.

Nel caso in cui la condotta e/o situazione anomala e/o illecita sia stata appresa dal dipendente di 5T da terzi, il segnalante dovrà almeno fornire una ricostruzione della condotta o della situazione o comunque degli elementi che consentano una verifica.



3 Contenuti della segnalazione

La segnalazione va effettuata mediante compilazione dell'apposito modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (di seguito per brevità il "Modulo") reperibile sul Sito Istituzionale di 5T, nella sottosezione "Trasparenza" alla voce: "Altri contenuti -Corruzione" cliccando sulla voce "**Modulo segnalazione condotte illecite da parte dei dipendenti di 5T srl**".

La segnalazione deve contenere elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

In particolare, le Linee Guida prevedono che sia necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta la firma del segnalante con l'indicazione del luogo e della data.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni anonime, non sottoscritte o che comunque non contengano elementi minimi di descrizione del fatto che consentano di procedere alle verifiche.

Le Linee Guida precisano che non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

4 Tutela del segnalante

Con la presente procedura, la Società garantisce al segnalante:

- 1) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- 2) la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dalla Società a causa della segnalazione effettuata;
- 3) l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il segnalante (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179/2007) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per espressa disposizione di legge o intervento dell'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.



Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT tramite comunicazione di posta elettronica all'indirizzo: whistleblowing@5t.torino.it, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi, a sua volta, provvedere agli incumbenti del caso ai sensi del Regolamento Cap. V del Piano Triennale, per gli accertamenti e i provvedimenti di competenza.

5 Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e del Codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni palesemente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato od altri soggetti ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

6 Descrizione della procedura

6.1. Acronimi e definizioni

Acronimo	Definizione
5T/Società	5T
PEC	Posta Elettronica Certificata
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione

6.2. Premessa

Nella procedura si forniscono indicazioni operative circa:

- le modalità di acquisizione della segnalazione;
- le modalità di gestione della segnalazione;
- le modalità di trattamento e archiviazione della segnalazione.

6.3. Acquisizione della segnalazione

Le segnalazioni di cui al presente regolamento si riferiscono ai dipendenti interni di 5T ed ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi di 5T.



Mediante apposita diversa procedura vengono gestiti i flussi provenienti da soggetti terzi esterni, con riferimento ai quali 5T ha predisposto un apposito modello per effettuare la segnalazione reperibile sul sito Istituzionale di 5T, nella sottosezione “*Trasparenza*” alla voce: “*Altri contenuti - Corruzione*” cliccando sulla voce “**Modulo segnalazione condotte illecite da parte di soggetti esterni**”.

Il dipendente della Società che vuole inviare una segnalazione si collega al Sito Istituzionale di 5T sottosezione “*Trasparenza*” voce: “*Altri contenuti -Corruzione*”, da cui scarica il Modulo in formato .pdf cliccando sulla voce “**Modulo segnalazione condotte illecite da parte dei dipendenti di 5T srl**” che successivamente provvederà, ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente Regolamento, a compilare, firmare e ad inviare, scansionato in formato .pdf alla casella di posta elettronica: whistleblowing@5t.torino.it

La segnalazione così inoltrata viene acquisita dal RPCT. L’identità del segnalante è acquisita mediante le dichiarazioni contenute nel Modulo nonché dalla ulteriore documentazione allegata alla comunicazione di posta elettronica trasmessa. Il RPCT risponde al segnalante via posta elettronica restituendo un **codice identificativo** della pratica come chiave di accesso ai fini della gestione della pratica.

6.4. Gestione della segnalazione

Il RPCT esegue gli accertamenti necessari e, tramite il sistema gestionale aziendale, mantiene aggiornato lo stato della pratica, secondo i seguenti stati di avanzamento:

- istruttoria
- archiviazione
- accertamenti in corso
- pratica conclusa

Il segnalante, tramite il **codice identificativo**, può essere informato sullo stato della pratica secondo la seguente modalità:

- il segnalante invia una comunicazione per posta elettronica al RPCT inserendo nel testo del messaggio il codice identificativo assegnato in fase di presentazione della segnalazione;
- il RPCT risponde mediante comunicazione di posta elettronica, informando dello stato della pratica, previa verifica della corrispondenza tra il codice identificativo e il mittente della richiesta.

6.5. Attività di verifica della fondatezza della segnalazione e comunicazione da parte del RPCT

Il RPCT verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna, compresa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.



Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il RPCT può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali competenti o di terzi. Ai fini dell'interazione con detti soggetti, il RPCT procede previamente all'estrazione di copia della segnalazione ai sensi dell'art. 6.6. comma 2 del presente Regolamento.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT provvede, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a. presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria e/o Amministrativa competente anche ai sensi del del Regolamento Cap. V del Piano Triennale;
- b. comunicare l'esito dell'accertamento al Direttore per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se ne sussistono i presupposti;
- c. comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione di 5T ai sensi del Regolamento Cap. V del Piano Triennale, nel caso in cui la segnalazione coinvolga un Dirigente, per le ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela della Società;
- d. nel caso in cui la segnalazione coinvolga uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione di 5T, a comunicare l'accertamento al Direttore e ai Soci della Società ovvero, se del caso, a procedere esclusivamente ai sensi della lett. a) di cui al presente elenco.

6.6. Gestione dell'inoltro della segnalazione verso soggetti terzi

Le eventuali segnalazioni che il RPCT ritenga opportuno inoltrare verso soggetti terzi, vengono gestite al di fuori della piattaforma tramite canali tradizionali (raccomandata e/o PEC), salvo la previsione da parte di detti terzi di modalità puntuali previste dalla legge, regolamenti o atti amministrativi.

A tal fine, il RPCT ove necessario estrae copia che reca oscurati i dati identificativi del segnalante, la firma e ogni elemento che possa ricondurre la stessa al segnalante, eventualmente estraendo una sintesi dall'originale della segnalazione.

Tale copia costituisce il solo documento che potrà essere rammostrato in caso di necessità ai terzi, salvo le necessità espresso dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa e/o obblighi imposti dalla legge.

La segnalazione e detta copia confluiscono in archivi separati.

6.7. Gestione della documentazione

All'interno del sistema di gestione documentale della Intranet aziendale di 5T viene resa disponibile una sezione "*Prevenzione della Corruzione*" visibile solamente al RPCT e con accesso riservato, ove confluiscono le segnalazioni ai sensi dell'art. 6.4. del Regolamento.

All'interno di tale sezione, le segnalazioni sono archiviate in ragione dell'esito dell'istruttoria (secondo la dizione Fondatezza/Non Fondatezza).

In ogni caso, sono conservate anche le segnalazioni rivelatesi infondate.



Ulteriore cartella è dedicata alla segnalazioni non istruite in quanto prive dei requisiti di ammissibilità ai sensi dell'art. 3 del presente Regolamento.

Salvo diverse esigenze, tutte le cartelle sono conservate per la durata prevista ai sensi di legge per la conservazione dei documenti aziendali.

6.8. Segnalazioni whistleblowing all'ANAC

Sul sito istituzionale dell'ANAC è prevista una apposita procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e delle comunicazioni di misure ritorsive come meglio specificato nella Parte Terza delle Linee Guida.

Le Linee Guida precisano che l'Autorità ha previsto un unico modulo denominato “*Modulo per la segnalazione di reati o irregolarità, ai sensi dell'art. 54-bis, d.lgs. 165/2001*”, che può essere utilizzato per la trasmissione sia della segnalazione di condotte illecite, sia per la comunicazione di misure ritorsive.

Resta fermo che la segnalazione/comunicazione può anche essere presentata con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Tale modulo è suddiviso in Sezioni. Nella sezione «*Passo 5 – Comunicazione di misure ritorsive*», il *whistleblower* può indicare e descrivere le misure ritorsive/discriminatorie adottate dall'amministrazione nei suoi confronti, nonché allegare la relativa documentazione. Il Modulo viene acquisito mediante i due canali di ricezione predisposti dall'Autorità: la piattaforma informatica e il protocollo generale. Si rinvia alla Parte Terza delle Linee Guida per quanto riguarda le modalità di presentazione della segnalazione e la relative procedure di gestione da parte dell'ANAC.