



LINEA GUIDA WHISTLEBLOWING

STATO DEL DOCUMENTO	Emesso da:	Verificato da:
Identificazione: LG-02	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Presidente del Consiglio di Amministrazione
	Avv. Erika Salvatore	Avv. Alessandro Lamberti
Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data __		

Lista delle modifiche			
Identificazione	Revisione	Data	Tipo di modifica
PO	0	10/11/2016	Prima emissione
LG-002	1	17/12/2017	Aggiornamento all'utilizzo del software dedicato
	2	17/12/2019	Aggiornamento normativo
	3	10/07/2023	Aggiornamento normativo

Questo documento annulla e sostituisce la "Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti e di tutela del segnalante ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 e del piano nazionale anticorruzione"

INDICE

1.	Scopo.....	3
2.	Ambito di applicazione.....	3
3.	Normativa di riferimento.....	4
4.	Definizioni.....	4
5.	Principi di comportamento.....	6
6.	Ruoli e Responsabilità.....	7
7.	Modalità operative.....	8
	7.1 Canali di segnalazione.....	8
	Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali di seguito predisposti:.....	8
	7.1.A Canali di segnalazione interna.....	8
	7.2 Tutela del Segnalante.....	15
	7.3 Responsabilità del Segnalante e perdita delle tutele.....	18
	7.4 Trattamento dei dati personali.....	19
8.	Regime sanzionatorio.....	19
9.	Modifiche e aggiornamenti.....	20
10.	Diffusione.....	20
11.	Allegati.....	20
	11.1 Manuale utilizzo software Whistleblowing.....	20

1. Scopo

Il presente documento ha lo scopo di definire ruoli, responsabilità, modalità operative e principi comportamentali, cui il la Società SPV Linea M4 S.p.A. (di seguito anche “M4” o la “Società”) attua le disposizioni di legge in materia di whistleblowing in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel testo: Decreto o D. Lgs. 24/2023) in vigore dal 30 marzo 2023 che recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea (c.d. direttiva whistleblowing) di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

La presente Linea Guida ha il fine di assicurare il perseguimento dei seguenti obiettivi di controllo:

- adeguata separazione delle responsabilità nell’ambito delle attività del processo;
- adeguata autorizzazione delle operazioni;
- tracciabilità delle attività e dei relativi controlli;
- svolgimento delle attività di competenza dei diversi soggetti coinvolti nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza in conformità alla sottoelencata normativa di riferimento;
- tutelare la riservatezza del segnalante;
- effettuare segnalazioni veritiere e in buona fede.

In aggiunta la presente Linea guida fornisce al segnalante, detto anche whistleblower, chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché le forme di tutela che gli vengono offerte, rimuovendo dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e ogni eventuale possibilità di ritorsioni o discriminazioni.

2. Ambito di applicazione

Il presente documento si applica in M4 e fornisce chiare indicazioni operative per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni di comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di M4 di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo nonché le forme di tutela che vengono offerte a chi effettua tali segnalazioni.

Sono escluse dall’ambito di applicazione della presente procedura:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengano esclusivamente ai rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale;

- violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali¹ che garantiscono già apposite procedure di segnalazione

Soggetti che possono effettuare una segnalazione (cd. "segnalante")

Le disposizioni della presente Linea Guida si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente Informazioni sulle Violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo ("Destinatari"):

- personale dipendente di M4, sia a tempo determinato che indeterminato compresi tutti i collaboratori, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro intercorrente
- consulenti, liberi professionisti, dipendenti di società fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi,
- volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso M4
- azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

anche qualora la segnalazione avvenga: a) quando il rapporto giuridico con M4 non sia ancora iniziato ma le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (i) durante il periodo di prova (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. **Normativa di riferimento**

- Statuto della Società SPV Linea M4 S.p.A.;
- Codice Etico e di Comportamento di M4 S.p.A.;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di M4 S.p.A. ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24
- Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019
- GDPR - Regolamento EU 2016/679 – in materia di protezione dei dati personali;
- Codice Privacy (D.Lgs 196/2003 e ss.mm.ii.)
- D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019

4. **Definizioni**

- "segnalato": la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

¹ Si faccia riferimento agli allegati della Direttiva 2019/1937 e del D.Lgs. 24/23.

- “segnalante”: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nel proprio contesto lavorativo
- “**contesto lavorativo**”: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 2 di cui sopra, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile
- “segnalazione” o “segnalare”: comunicazione scritta o orale di Informazioni sulle Violazioni:
- “segnalazione interna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all’articolo 7;
- “segnalazione esterna”: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’articolo 7
- “divulgazione pubblica”: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
- “seguito”: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate
- “riscontro”: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione
- “ritorsione”: qualsiasi comportamento atto o omissione anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e strettamente legato alla stessa, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
- “**oggetto della segnalazione**” o “informazioni sulle violazioni”: informazioni riguardanti violazioni commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene il rapporto giuridico che lo rende Destinatario della presente Linea Guida. La segnalazione può avere ad oggetto anche le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevole possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti nonché i fondati sospetti
- “violazioni”: comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della società M4 e che consistono in:
 - Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231 o violazione del Modello Organizzativo
 - illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e

salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (rif. Art. 325, del Trattato sul funzionamento Unione Europea)
 - atti o omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza ed aiuti di stato, rif. Art. 26, para. 2 del Trattato sul funzionamento Unione Europea)
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione
- "responsabile del canale": RPCT
 - "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche "RPCT"): è il soggetto nominato dalla Società a prendere visione delle segnalazioni, a verificarne l'attendibilità, al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare i Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche "PTPCT") e a garantire la tutela del segnalante, pena, peraltro, l'attivazione di specifiche forme di responsabilità disciplinare nei suoi confronti per carenza di vigilanza o inerzia nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT;
 - "gruppo di lavoro": composto da soggetti interni a M4, con competenze multidisciplinari, che dovranno essere chiaramente identificati eventualmente in un apposito atto organizzativo
 - "Organismo di Vigilanza" (di seguito anche "OdV"): è l'organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a cui è affidato il compito di vigilare sull'efficacia del Modello di Gestione e Controllo e delle procedure gestionali adottati dalla Società, proponendo le opportune modifiche e integrazioni, verificare l'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "MOGC") e l'applicazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico.

5. Principi di comportamento

Il personale di M4, a qualsiasi titolo coinvolto nella gestione delle attività individuate al Paragrafo 2 "Ambito di Applicazione" e descritte al successivo paragrafo 7 "Modalità Operative" del presente documento, è tenuto ad osservare le modalità di gestione delle attività, i principi di comportamento e i controlli esposti nella presente Linea Guida, le previsioni di legge esistenti in materia, le previsioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 adottati dalla Società.

In particolare, i destinatari della presente procedura, in base agli ambiti di competenza, devono:

- rispettare i principi di correttezza, liceità, trasparenza e di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- effettuare le segnalazioni in modo corretto e trasparente;
- utilizzare i canali indicati da M4 per la trasmissione delle segnalazioni.

6. Ruoli e Responsabilità

Il processo di gestione delle segnalazioni di illeciti prevede il coinvolgimento, a vario titolo, dei seguenti soggetti e/o funzioni aziendali:

RUOLI	RESPONSABILITÀ
Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> - decide su eventuali provvedimenti da adottare (sanzioni disciplinari, esposto /denuncia all'Autorità Giudiziaria) in caso di segnalazione - garantisce che siano attuati gli eventuali provvedimenti in conformità a quanto previsto da sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231 - garantisce il rispetto delle misure per la protezione della persona segnalante
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - monitora nel tempo l'adeguatezza ed effettiva applicazione della presente Linea guida; - prende in carico e gestisce tutte le segnalazioni trasmesse comunica al segnalante l'esito o lo stato dell'accertamento; - richiede al Presidente, qualora necessario, la nomina del gruppo di lavoro; - relaziona al Presidente e al C.d.A. in merito alle verifiche e alle valutazioni svolte sulle segnalazioni ricevute coinvolgendo ove previsto e in base alla natura della segnalazione i rispettivi organi di controllo interno della Società (es. OdV)
Segnalante	<ul style="list-style-type: none"> - effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nel proprio contesto lavorativo - fornisce tutti gli elementi necessari al fine dell'analisi della segnalazione
Gruppo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - attua le raccomandazioni espresse da RPCT per approfondire quanto oggetto di segnalazione;

	- coordina e monitora la fase delle indagini con le funzioni interne/team esterni incaricati;
Ufficio del Personale	- fornisce supporto in relazione all'individuazione delle sanzioni disciplinari
ODV	- partecipa su richiesta dell'ODV alla fase di valutazione della fondatezza della segnalazione - riceve le comunicazioni da parte dell'RPCT in caso di violazioni rilevanti ai sensi del Dlgs 231/01 ed adotta i provvedimenti conseguenti

7. Modalità **operative**

La presente Linea guida disciplina il processo di gestione delle segnalazioni attraverso le seguenti attività:

1. Canali di segnalazione;
2. Tutela del segnalante;
3. Responsabilità del segnalante e perdita delle tutele
4. Trattamento dei dati personali

7.1 Canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali di seguito predisposti:

- A) Canale interno
- B) Canale esterno (gestito da ANAC)
- C) Divulgazioni pubbliche
- D) Denuncia autorità giudiziaria o contabile

Si precisa che la scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno, e solo al ricorrere di determinate condizioni di seguito specificate, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

7.1.A Canali di segnalazione interna

M4 ha attivato un proprio canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza **dell'identità** della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

Le segnalazioni interne sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatica, oppure in forma orale.

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro su richiesta del segnalante, fissato entro un termine ragionevole.

Il canale di segnalazione interna, comunque attivato, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata ovvero integrabile.

Segnalazione orale

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Segnalazione scritta mediante uso piattaforma dedicata

Il segnalante, qualora intenda effettuare la segnalazione con modalità informatica potrà avvalendosi del servizio web "Whistleblowing" disponibile nel sito istituzionale di M4 al seguente link: <https://metro4milano.contrasparenza.it/whistleblowing/>.

La segnalazione effettuata tramite il suddetto servizio web garantisce, mediante il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché il trattamento riservato del contenuto della segnalazione nonché della relativa documentazione eventualmente allegata.

La segnalazione effettuata dal segnalante tramite apposita piattaforma informatica secondo le modalità indicate nell'allegato "Manuale utilizzo whistleblowing" (all. 1), dovrà contenere gli elementi essenziali di seguito indicati.

1. Informazioni segnalante:
 - a. nome e cognome;
 - b. codice fiscale;
 - c. qualifica, ruolo e mansione del servizio attuale svolti nell'ambito dell'azienda;
 - d. unità organizzativa e sede di servizio attuale;
 - e. incarico (ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato;
 - f. telefono e indirizzo di posta elettronica;
2. Segnalazione:
 - a. indicazione se la segnalazione è stata già inoltrata ad altri soggetti con specificazione della data e dell'esito;
 - b. modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto;
 - c. eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto;

- d. area a cui può essere riferito il fatto (personale, contratti, etc.);
- e. settore cui può essere riferito il fatto (ufficio tecnico, gestione rifiuti, gestione finanziaria, etc.);
- f. descrizione del fatto;
- g. tipologia di illiceità del fatto (penalmente rilevante, arreca un danno patrimoniale, mala gestione, misura discriminatoria, etc.);
- h. ente ove si è verificato il fatto;
- i. periodo in cui si è verificato il fatto;
- j. luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- k. soggetto che ha commesso il fatto (nome, cognome e qualifica);
- l. eventuali soggetti privati coinvolti;
- m. eventuali imprese coinvolte.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti. In particolare, è necessario 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.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate (ad eccezione di errore genuino), palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero se meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi.

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

Gestione del canale di segnalazione interna

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata ad RPCT. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da RPCT è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, ad RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'RPCT svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della **segnalazione entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) fornisce diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Le informazioni sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne sono disponibili sul sito internet di M4 nella sezione dedicata.

Qualora le segnalazioni riguardino il RPCT, gli interessati possono inviare le stesse, tramite la piattaforma di whistleblowing dell’Autorità Nazionale Anti Corruzione (di seguito anche “A.N.AC.”), disponibile nel sito istituzionale <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Gestione della segnalazione

Il RPCT, ricevuta la segnalazione di illecito e/o di comportamenti discriminatori nei confronti del Segnalante, procede all’accertamento nel merito del contenuto dei fatti segnalati e successivamente si pronuncia circa l’eventuale fondatezza della segnalazione.

In particolare alla ricezione della segnalazione, RPCT provvede a comunicare un avviso di ricezione al segnalante entro 7 giorni dal ricevimento della segnalazione e la presa in carico della segnalazione.

RPCT procederà con una prima verifica circa la correttezza della procedura seguita dal segnalante e del contenuto della segnalazione sia in riferimento all’ambito di applicazione definito dalla presente procedura (c.d. inerenza del contenuto della segnalazione) che alla sua verificabilità in base alle informazioni fornite. In questa fase, qualora RPCT lo ritenga necessario, potrà coinvolgere l’Organismo di Vigilanza.

Il RPCT gode dei più ampi poteri nello svolgimento di qualunque attività ritenga necessaria per addivenire all’accertamento dell’attendibilità della segnalazione. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RPCT può:

- interloquire con eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. I predetti soggetti dovranno formulare le proprie osservazioni entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Nella fase di gestione e accertamento della fondatezza della segnalazione, il RPCT può avvalersi del Gruppo di Lavoro dedicato nominato dal Presidente su richiesta del RPCT ma anche, qualora lo ritenesse necessario, delle risorse appartenenti ad altre funzioni aziendali. I componenti del gruppo nell’esercizio di questi compiti sono sottoposti ai vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità a cui è sottoposto il RPCT.

Qualora sia necessario acquisire elementi integrativi, il responsabile del canale contatterà il segnalante tramite i canali dedicati. Se il segnalante non fornisse, entro 3 mesi dalla richiesta di integrazione, informazioni aggiuntive il responsabile procederà con l’archiviazione della segnalazione dandone comunicazione al segnalante. Esito dell’accertamento e conseguenti azioni

All’esito all’accertamento, qualora la/e segnalazione/i di illecito e/o di comportamento discriminatorio nei confronti del Segnalante, risulti/no:

- manifestamente infondata/e o non sufficientemente circostanziata/e o non **pertinente/i**, il RPCT relaziona al C.d.A. le valutazioni e/o verifiche compiute e propone l'archiviazione e comunica tale circostanza al segnalante.
- non manifestamente infondata/e, il RPCT, relaziona al Presidente e al C.d.A. le valutazioni e/o verifiche compiute, suggerendo le azioni che ritiene opportune e necessarie (tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, coinvolgimento dell'O.d.V. nel caso di riscontro di violazioni ex D. Lgs. n. 231/01, fatto salvo il rispetto dei poteri di autonomia di OdV, attivazione delle sanzioni disciplinari previste, proposta di denuncia/esposto alla competente Autorità Giudiziaria). Il C.d.A. assume specifica delibera con la quale conferma la valutazione e le proposte del RPCT oppure determina di dover procedere diversamente.

Entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione RPCT informa il Segnalante circa l'esito o lo stato degli accertamenti secondo le modalità che lo stesso riterrà opportune e con le necessarie precauzioni a garanzia della tutela del Segnalante.

In caso si tratti di violazioni rilevanti ex del D.Lgs. 231/01, il responsabile interno comunica all'Organismo di Vigilanza gli esiti dell'indagine. L'OdV, nell'ambito della sua autonomia operativa, valuta l'esito ricevuto e, qualora la segnalazione sia fondata, gli eventuali provvedimenti conseguenti e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio previsto nel Modello Organizzativo 231.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, la Società procede con un procedimento sanzionatorio nei confronti del segnalante. Nel caso di segnalazione ritenute non manifestamente infondate, qualora il C.d.A., in relazione alla natura della violazione accertata, ritenesse sussistere le condizioni previste dalla legge, proporrà denuncia/esposto all'Autorità Giudiziaria competente fornendone comunicazione al RPCT.

Il RPCT comunica al Collegio Sindacale l'esito dell'accertamento della fondatezza della segnalazione nonché eventuali provvedimenti deliberati dal C.d.A. al fine di agevolare le attività di controllo ad esso attribuito dalla legge.

Si specifica che, dalla ricezione della segnalazione fino alla sua chiusura, ogni soggetto che si trovasse in una situazione di conflitto di interesse deve astenersi dall'assumere decisioni al fine di garantire il rispetto del principio di imparzialità. In particolare, in caso di conflitto di interesse, anche potenziale, il gruppo di lavoro manifesta al RPCT la propria astensione. Nell'esercizio di questi compiti il gruppo di lavoro è sottoposto ai vincoli di riservatezza a cui è sottoposto RPCT.

Trasmissione delle segnalazioni con erroneo destinatario

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni

conforme agli obblighi di riservatezza. La Società adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

Conservazione della documentazione sulla segnalazione interna

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione

Obblighi di informazione

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono esposte nei luoghi di lavoro presso la bacheca aziendale e disponibile nel sito istituzionale di M4 al seguente link: <https://metro4milano.contrasparenza.it/whistleblowing> al fine di renderle note alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società attraverso la menzione del sito intranet dove prenderne conoscenza inserita nei contratti conclusi con tali soggetti.

7.1 B Canali di segnalazione esterna

L'autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC.

E' possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi di quanto sopra previsto e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna va effettuata **in forma scritta** tramite la piattaforma informatica all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni> oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Sul sito ANAC all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> sono pubblicati, in una sezione dedicata, facilmente identificabile ed accessibile, il numero di telefono, il recapito postale e l'indirizzo di posta elettronica, ordinaria e certificata per inoltrare le segnalazioni nonché le istruzioni sull'uso del canale informatico di segnalazione esterna.

Verrà notificato da parte di ANAC un avviso di avvenuta ricezione della segnalazione dell'interessato entro sette giorni e verrà dato un riscontro in merito alla segnalazione entro il termine di tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, entro sei mesi.

7.1 C. Divulgazione pubblica

Ai fini della presente Linea Guida divulgare pubblicamente indica rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusioni in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante, che effettua una divulgazione pubblica, beneficia dalla protezione prevista dalla presente Linea Guida se, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, e non è stato dato riscontro nei termini previsti sopra menzionati in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in

ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

7.2 Tutela del Segnalante

M4 implementa un sistema di protezione del segnalante che si articola mediante le misure che seguono:

- A) Tutela della riservatezza
- B) Protezione dalle ritorsioni
- C) Misure di sostegno
- D) Limitazione di responsabilità

Le misure di protezione si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante **aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni** segnalate fossero vere rientrassero nell'ambito oggettivo e **sia stata rispettata la procedura di segnalazione**.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le misure sopra menzionate sono estese e si applicano anche:

- a) ai facilitatori ossia alla persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

7.2 A) Tutela della riservatezza

L'identità del segnalante è tutelata, dal RPCT e dalla Società, in tutte le fasi del processo descritto dalla linea guida e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso. La tutela dell'identità del segnalante è altresì garantita nel processo penale, contabile e disciplinare.

In particolare è previsto che l'identità del segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non sono rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29

e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte, dei facilitatori e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante a rivelare la propria identità;
- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, il soggetto coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

Tra gli obblighi di riservatezza si comprendono:

- la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

In relazione al canale esterno è tutelata l'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione dall'ANAC e dalle Autorità amministrative alle quali questa trasmette le dichiarazioni fino alla conclusione dei processi avviati in ragione della segnalazione.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante è garantita anche nei confronti degli organi di indirizzo (C.d.A.), di vertice e di controllo (Collegio Sindacale) della società, che non possono disporre indagini o chiedere informazioni finalizzate unicamente all'individuazione dell'identità del Segnalante.

7.2 B) Protezione dalle ritorsioni

Gli enti e le persone che segnalano una violazione ai sensi della presente Linea Guida non possono subire ritorsioni ossia qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che prova o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto.

Costituiscono a titolo esemplificativo e non esaustivo ritorsioni le seguenti fattispecie: (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, la retrocessione di grado o la mancata promozione; (ii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro (iii) le note di merito negative o le referenze negative e l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; (iv) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo nonché la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; (v) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; (vi) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito e l'Autorità dopo aver acquisito elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni e valutato con competenza esclusiva gli elementi acquisiti procede all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

7.2.C) Misure di sostegno

A sostegno del segnalante sono messe a disposizione alcune misure di sostegno per proteggere i segnalanti da ritorsioni dirette o indirette.

Le misure di sostegno fornite dagli enti consistono informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

E' istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ("promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale") e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

7.2 D) Limitazioni di responsabilità

Nel caso in cui la segnalazione comporta la rivelazione di informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, non è punibile l'ente o la persona che riveli o diffonda tali informazioni a condizione che al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero **fondati motivi** per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Costituiscono ulteriori casi di limitazione di responsabilità le seguenti ipotesi:

- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione
- i diritti a effettuare una segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale;

7.3 Responsabilità del Segnalante e perdita delle tutele

Il segnalante è responsabile di effettuare segnalazioni in buona fede. La persona segnalante beneficerà delle tutele previste dalla legge solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

Le segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione e potranno, altresì, costituire fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi

di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite ed alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

7.4 **Trattamento dei dati** personali

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento ed alla gestione delle segnalazioni avviene da parte di M4, quale Titolare del Trattamento, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e di eventuali altre leggi e/o regolamenti, procedure interne applicabili a cui si rimanda.

In particolare ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma:

- del Regolamento (UE) 2016/679;
- del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii;
- del D. Lgs. 18 maggio 2018, n. 51
- Procedura in materia di protezione dei dati personali e di sicurezza informatica

La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti preposti in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 ovvero agli artt. 3 e 16 del D. Lgs. n. 51 del 2018, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

L'informativa agli interessati, riepilogativa anche dei loro diritti e delle modalità per esercitarli, è reperibile nella bacheca aziendale e disponibile nel sito istituzionale di M4 al seguente indirizzo <https://metro4milano.contrasparenza.it/whistleblowing/>.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

8. Regime sanzionatorio

Il sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, e richiamato nella Parte Generale del Modello 231, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- commissione di ritorsioni o proposta di adozione, ostacolo alla segnalazione (anche tentato) o violazione degli obblighi di riservatezza,
- mancate istituzione dei canali di segnalazione, mandata adozione di procedure per la gestione delle stesse, ovvero procedure non conformi alle prescrizioni del decreto ovvero assenza di attività di verifica e analisi delle segnalazioni,
- responsabilità civile della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia.

9. **Modifiche e aggiornamenti**

Modifiche e integrazioni di carattere sostanziale della presente Linea guida sono rimesse alla competenza del RPCT e del Presidente, previo parere favorevole dell'Ufficio Legale e approvate formalmente dal Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile dell'Ufficio Legale ha il compito di monitorare nel tempo l'adeguatezza ed effettiva applicazione della presente Linea Guida, tenendo anche conto delle eventuali indicazioni provenienti dall'OdV.

10. **Diffusione**

La Segreteria Generale è responsabile dell'archiviazione in apposite cartelle di rete aziendale e della diffusione interna della presente Linea Guida e di ogni sua successiva modifica/aggiornamento a seguito di autorizzazione formale da parte del Consiglio di Amministrazione.

11. **Allegati**

11.1 **Manuale utilizzo software Whistleblowing**