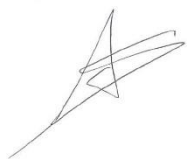


SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING) (P_WB)

stato delle revisioni		
n° rev.	data emissione	descrizione delle modifiche
0	10/11/2023	Emissione

redazione	approvazione	emissione
Uff: LEGAL	Uff: AD	Uff: QC
		

È vietata la riproduzione totale o parziale con qualsiasi mezzo del presente documento senza l'autorizzazione dell'Amministratore Delegato

Indice

Quadro sinottico – sigle aziendali	3
Quadro sinottico – documentazione	5
1. Scopo	6
2. Chi può segnalare.....	6
3. Cosa si può segnalare.....	7
4. Cosa non si può segnalare.....	7
5. Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni.....	8
6. Procedure di segnalazione.....	8
6.1. Segnalazioni scritte.....	8
6.2. Segnalazioni orali.....	8
6.3. Ruolo della Risorsa Whistleblowing nella gestione delle segnalazioni interne.....	9
7. Le misure di protezione.....	10
8. A chi si applicano le misure di protezione e il divieto di ritorsione.....	12
9. Perdite delle tutel.....	12
10.Trattamento dei dati personali e diritti dell’interessato.....	12
11.Canali di segnalazione esterni.....	12
12.Pubblicazione della procedura.....	13

Istruzioni Operative - Allegati - Moduli

I_WB/01	Informativa privacy
M_WB/01	Modello segnalazione whistleblowing

Quadro sinottico - sigle aziendali

Funzione aziendale	Sigla
Presidente	PRES
Amministratore Delegato	AD
Segreteria	SEG
Qualità e certificazioni	QC
Marketing e comunicazione	MKT
Controlling e BI	CO
IT	IT
Direzione Amministrazione, Finanza e Procurement	DA
Amministrazione e Finanza	AMM
Procurement	PROC
Rete di vendita	RDV
Titoli di viaggio	TDV
Rivendite	RIV
Sanzioni	SANZ
Personale rivendite	PERS RIV
Direzione Operazioni	DO
Direzione di Esercizio	DE
Servizi commerciali	COM
Gestione movimento	MOVG
Movimento operativo	MOVO
Coordinamento programmazione esercizio – gestione movimento	CEMOV
Programmazione esercizio	PE
Esercizio operativo	ESO
Unità operativa Carnia	CATO
Movimento Carnia	MOVC
Ispettori/Verificatori	ISP/VER
Personale di Guida	PDG
Servizi automobilistici	SAU
Portineria	PORT
Rapporto con l'utenza	UT
Imputazione dati	DATI

Funzione aziendale	Sigla
Manutenzione	MAN
Servizi assicurativi	SAS
Magazzino	MAG
Gestione manutenzione	MANGE
Personale di Officina Udine e Tolmezzo	PERS OFF
Gestione immobili/impianti - HSE	GI/HSE
HSE	HSE
Uff. tecnico	UTI
Risorse Umane	RU
Amministrazione del Personale	RU/AMM
Miglioramento	MIGL
Legal	LEG

Quadro sinottico – documentazione

documento	scopo	compilazione	prelievo	consegna/periodo di compilazione		archiviazione	
				a chi	quando	chi	durata
Modulo segnalazione whistleblowing (M_WB/00)	Registrare le segnalazioni previste dal decreto	Tutti i soggetti indicati in procedura	Reperibile sul sito Aziendale/Mappa documenti Qualità	Alla funzione preposta	In occasione di ogni segnalazione	Funzione preposta	5 anni

1. Scopo

Il sistema whistleblowing di Arriva Udine S.p.A. (di seguito, la **"Società"**, **"Arriva Udine"**) si inquadra nel solco delle azioni e iniziative poste in essere dalla stessa per garantire una gestione etica, trasparente, integrata e nel pieno rispetto dei propri valori.

Con l'obiettivo di promuovere e rafforzare tali standard, Arriva Udine ha implementato la propria procedura whistleblowing (di seguito, la **"Procedura"**) al fine di adeguarsi alle previsioni del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante *"Attuazione della 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 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (di seguito, il **"Decreto Whistleblowing"**).

A tal fine, la presente Procedura è volta a:

- definire gli obblighi della Società in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- individuare le tutele dei soggetti che effettuino segnalazioni;
- definire i canali di segnalazione interna secondo quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- contrastare atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi legati alla segnalazione;
- prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- incoraggiare le segnalazioni al fine di far emergere - e così prevenire e contrastare - fatti illeciti di diversa natura.

2. Chi può segnalare

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo della Società, in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate;
- volontari e tirocinanti - retribuiti e non retribuiti - che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti (persone fisiche);
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Per tali soggetti, la tutela si applica:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

3. Cosa si può segnalare

Possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- violazioni del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il **"Modello"**) adottato dalla Società, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico nonché i reati presupposto per l'applicazione del D.lgs. n. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativamente 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 Europea (es: frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione);
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (es: violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

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 ritiene - ragionevolmente - possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;
- i fondati sospetti.

4. Cosa non si può segnalare

Il Decreto Whistleblowing esclude espressamente che possano essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente superiori (ad es. segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra segnalante e un altro lavoratore);
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione Europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione (aventi ad oggetto - a titolo esemplificativo e non esaustivo - un abuso di informazioni privilegiate, una manipolazione o un tentativo di manipolazione del mercato, ovvero operazioni sospette di riciclaggio);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale (aventi ad oggetto - a titolo esemplificativo e non esaustivo - la sicurezza delle infrastrutture e degli apparati destinati a tutelare l'integrità del territorio dello Stato), a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o meri sospetti scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

Non sono altresì ricomprese tra le violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività degli uffici.

5. Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni che il segnalante ha appreso nel contesto lavorativo.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è 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.

6. Procedura di segnalazione

Il Decreto Whistleblowing prevede diversi canali di presentazione delle segnalazioni e, in particolare:

- canali interni alla società;
- canale esterno attivato presso ANAC;
- divulgazione pubblica;
- denuncia all'autorità giurisdizionale.

Arriva Udine mette a disposizione i seguenti canali interni di segnalazione.

1. Consegna a mano o con posta ordinaria in plico chiuso indirizzato all'ufficio e/o risorsa preposta all'acquisizione e gestione delle segnalazioni in Arriva Udine (di seguito "**Ufficio**", "**Risorsa**") all'indirizzo: Arriva Udine S.p.A. - via del Partidor n. 13, 33100, Udine. Per presentare una segnalazione Arriva Udine rende disponibile il modulo per la "Segnalazione whistleblowing". Il modulo, una volta compilato, deve essere inserito all'interno di una busta chiusa, a sua volta all'interno di un plico chiuso riportante l'indicazione "STRETTAMENTE RISERVATO – SEGNALAZIONE". All'interno di tale plico potrà essere inserita, oltre alla segnalazione, un'altra busta chiusa contenente la copia di un documento di riconoscimento con in calce la firma del segnalante, per consentire all'Ufficio gli opportuni riscontri al segnalante.
2. Incontro diretto con la Risorsa preposta all'acquisizione e gestione delle segnalazioni in Arriva Udine.

Le segnalazioni saranno accessibili e gestite esclusivamente dalla Risorsa preposta. Laddove la Funzione Whistleblowing versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, soggetto segnalato o segnalante) ricorre una delle condizioni per effettuare una segnalazione esterna ad ANAC, non potendo essere assicurato che alla segnalazione sia dato efficace seguito.

Qualora dovesse pervenire alla Risorsa una segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o avente ad oggetto violazioni del Modello 231, la stessa ne informerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Arriva Udine.

6.1 Segnalazioni scritte

Tutti i dati, compresi gli eventuali dati identificativi del segnalante, sono trattati con la necessaria riservatezza dalla Risorsa, esclusivamente nell'esercizio delle proprie funzioni di legge. L'inserimento dei dati personali, quali nome, cognome, numero di telefono ed e-mail, non è obbligatorio e può avvenire anche in fase successiva su iniziativa del segnalante.

6.2 Segnalazioni orali

6.3 Ruolo della Risorsa Whistleblowing nella gestione delle segnalazioni interne

La Risorsa gestisce il canale di segnalazione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (colui che assiste il segnalante nel processo di segnalazione operante all'interno del medesimo contesto lavorativo, se individuato), del soggetto coinvolto (persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata), nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Ricevuta la segnalazione, la Risorsa le assegna uno specifico ID alfanumerico - per preservare la riservatezza del segnalante nel caso in cui si rendesse necessario condividere la segnalazione con altre funzioni aziendali nell'ambito dell'istruttoria - e procede a protocollare all'interno di un proprio registro cartaceo gli estremi della segnalazione, in particolare:

1. giorno e ora;
2. ID alfanumerico;
3. oggetto della segnalazione;
4. eventuali note;
5. stato della segnalazione (da compilare ad ogni fase del processo; ad esempio: istruttoria preliminare, istruttoria e comunicazione delle risultanze emerse, archiviazione).

Eventuali segnalazioni consegnate a soggetti diversi dalla Risorsa preposta devono essere immediatamente consegnate alla Risorsa dedicata appositamente alla gestione delle segnalazioni.

Svolgimento dell'istruttoria

La Risorsa procede, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, ad una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste, rilasciando allo stesso un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

La Risorsa:

- laddove rilevi fin da subito che la segnalazione sia palesemente infondata, procede alla sua archiviazione immediata;
- laddove la segnalazione non sia ben circostanziata richiede, laddove possibile, ulteriori informazioni al segnalante. La Risorsa concede al segnalante un termine di 15 giorni per l'integrazione documentale e, in caso di mancata risposta, dispone l'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine, questa viene archiviata;
- nel caso in cui la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, procede con le ulteriori fasi dell'istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria, la Risorsa verifica il contenuto della segnalazione e acquisisce tutti gli elementi utili alla successiva fase di valutazione. La Risorsa valuta la veridicità delle informazioni sottoposte ad indagine attraverso procedure di audit e tecniche investigative oggettive e obiettive. È obbligo di tutti cooperare e collaborare con la Risorsa.

Per ogni segnalazione, la Risorsa prepara un report finale contenente almeno:

- i fatti accertati;
- le evidenze raccolte;
- le cause e/o le carenze che hanno permesso il verificarsi della situazione segnalata.

All'esito dell'istruttoria, qualora la Risorsa riscontri l'infondatezza della segnalazione ricevuta, la stessa procede all'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione e ne dà comunicazione al segnalante.

Ove necessario per lo svolgimento dell'attività istruttoria, la Risorsa può acquisire atti e documenti dagli altri uffici della Società nonché coinvolgere terze persone tramite audizioni e/o altre richieste avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. Nel caso in cui risulti fondata, la segnalazione, anonimizzata per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, viene trasmessa alle funzioni competenti ovvero, ove ne ricorrano i presupposti, all'Autorità giudiziaria.

Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità delle informazioni durante l'intera attività istruttoria, i documenti attinenti alla segnalazione sono conservati e archiviati in cassette o armadi chiusi a chiavi accessibili unicamente dalla Risorsa e dalle sole persone appositamente autorizzate e all'uopo istruite.

Esito istruttoria

All'esito dell'istruttoria, la Risorsa fornisce un riscontro al segnalante che può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Il medesimo riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate al segnalante le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al segnalante.

Tale comunicazione viene inviata 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, nonché – in caso di richiesta di integrazioni – entro tre mesi dal ricevimento delle integrazioni medesime.

7. Le misure di protezione

Arriva Udine prevede le seguenti misure di protezione:

- A. tutela della riservatezza. Fermo il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali, vige il divieto di rivelare l'identità del segnalante, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse dalla Risorsa o da quelle competenti a dar seguito alle segnalazioni, durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità. La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della L. 241/90 e al diritto di accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del D.lgs. 33/2013. Il presente divieto si riferisce non solo al nominativo del segnalante, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione, ivi inclusa la documentazione ad essa allegata, dalla quale si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante. L'identità del segnalante è tutelata anche nel procedimento penale, contabile e disciplinare entro i termini indicati nel Decreto Whistleblowing. È tutelata anche l'identità del facilitatore, del segnalato (c.d. persona coinvolta) e della/e persona/e menzionata/e nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con la Risorsa. La Società, inoltre, tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite con la presente procedura o perviene a personale diverso dalla Risorsa competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.
- Infine, la Società per rivelare l'identità del segnalante, oltre al previo consenso espresso dello stesso, invierà al medesimo anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:
- nel procedimento disciplinare laddove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;

- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

B. Protezione dalle ritorsioni. È vietata ogni forma di ritorsione dove per ritorsione si intende: «*qualsiasi comportamento, atto od 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 provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto*».

Pertanto, il segnalante non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a qualsivoglia misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. La gestione delle comunicazioni di ritorsioni compete all'ANAC che può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

C. Le Limitazioni di responsabilità. Non è punibile la persona che rivela o diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segreto in particolare rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- rivelazione del segreto professionale;
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- violazione del dovere di lealtà e fedeltà;
- violazioni delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni responsabilità anche di natura civile o amministrativa. Allo stesso tempo, è esclusa la responsabilità in caso di accesso lecito alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. che al momento della rivelazione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni;
2. che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

Entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità.

D. Le Misure di sostegno. Tali misure consistono in 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.

L'ANAC gestisce l'elenco degli Enti del Terzo settore che forniscono al segnalante misure di sostegno. Non è possibile la rinuncia o la transazione dei diritti e dei mezzi di tutela previsti dal Decreto Whistleblowing, salvo che siano effettuate nelle sedi protette di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile (giudiziarie, amministrative, sindacali).

Fermo quanto precede, non sarà possibile applicare le misure di protezione descritte nel caso sia impossibile individuare chi debba esserne destinatario ovvero nel caso in cui il segnalante decida di restare anonimo. Laddove, invece, il segnalante sveli successivamente la propria identità, la Società applicherà a favore dello stesso le misure di protezione ivi descritte.

8. A chi si applicano le misure di protezione e il divieto di ritorsione

Oltre al segnalante, la Società tutela anche quei soggetti diversi da quest'ultimo che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante.

In particolare, le misure di protezione e il divieto di ritorsione descritte al precedente paragrafo 7 si estendono anche a:

- il segnalato (ossia la persona coinvolta);
- le persone diverse dal segnalato ma comunque implicate in quanto menzionate nella segnalazione (es: eventuali persone indicate come testimoni);
- il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante;
- enti presso i quali il segnalante lavora;
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

9. Perdita delle tutele

Le tutele descritte nel paragrafo 7 non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia (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.

10. Trattamento dei dati personali e diritti dell'interessato

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali delle persone segnalanti, l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali, in particolare al Regolamento UE n. 679/2016 nonché al D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

La persona coinvolta e/o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione non potrà esercitare i diritti che il Regolamento UE n. 679/2016 riconosce agli interessati in quanto dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Una specifica informativa ex artt. 13 e 14 del Regolamento UE n. 679/2016 è pubblicata sul sito internet della Società nella sezione Società trasparente - Arriva Udine.

11. Canali di segnalazione esterni

Il segnalante può decidere di inviare una segnalazione esterna tramite il canale ANAC, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è previsto, attivo o conforme un canale di segnalazione interno aziendale;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, perché non è stata trattata entro un termine ragionevole oppure non è stata intrapresa un'azione per affrontare la violazione;

- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente e sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Decreto Whistleblowing prevede inoltre:

1. la divulgazione pubblica per rendere di pubblico dominio l'informazione sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Il segnalante beneficia della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing se ricorre una delle seguenti condizioni:
 - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
 - 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.

Se il segnalante rivela volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione. Laddove pubblici invece violazioni utilizzando ad esempio uno pseudonimo che non consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima. Per maggiori dettagli si rinvia alle apposite linee guida ANAC pubblicate su <https://www.anticorruzione.it/>.

2. La denuncia all'Autorità giurisdizionale. Il segnalante si può rivolgere alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

12. Pubblicazione della procedura

La presente procedura è pubblicata nelle bacheche aziendali e sul portale web nella sezione Società trasparente - Arriva Udine.