

# POLICY SEGNALAZIONI-WHISTLEBLOWING

## PREMESSA

La presente procedura (di seguito "Procedura") ha lo scopo di disciplinare le modalità di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni relative a informazioni riguardanti illeciti, violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico e del Modello di organizzazione e gestione 231 – se presente – (c.d. "Whistleblowing") nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione, implementate da La Molisana Trasporti S.r.l.

Con l'espressione "whistleblower", si intende il soggetto persona fisica il quale, in possesso di informazioni su violazioni di legge, come di seguito definite, procede alla segnalazione delle stesse attraverso i canali interni dedicati, i canali esterni, denunciando i fatti all'Autorità Giudiziaria o tramite divulgazione pubblica.

Questo strumento di tutela, già presente in altri Paesi quali Stati Uniti e Inghilterra, è stata introdotta nel nostro ordinamento dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 in attuazione della direttiva europea 2019/1937 e riguarda la protezione di quei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea capaci di ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La *ratio* della previsione normativa sta nell'incentivare e tutelare i lavoratori che spesso, indipendentemente dalla gravità del fenomeno riscontrato, per paura di ritorsioni o di discriminazioni, non denunciano le irregolarità.

## DESTINATARI

Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali, i componenti degli organi societari e dell'Organismo di Vigilanza sia in veste di autori delle segnalazioni sia in veste di recettori della segnalazione.
- i dipendenti de La Molisana S.r.l., gli ex dipendenti, i candidati a posizioni lavorative, i lavoratori autonomi, i soci, i clienti, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i collaboratori, i volontari e tirocinanti, gli azionisti, i quali, in possesso di informazioni sulle violazioni, come definite dalla procedura, procedono alla segnalazione delle stesse.
- i c.d. "facilitatori", ossia persone fisiche non segnalanti e non ricomprese nelle precedenti categorie che abbiano, a vario titolo, coadiuvato la procedura di segnalazione, i quali possono essere, a titolo non esaustivo, persone operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, colleghi di lavoro, sindacalisti (nel caso in cui non spendano la sigla sindacale) nonché enti di proprietà del segnalante (anche in compartecipazione con terzi), enti presso cui il segnalante lavora, enti che svolgono la propria attività nel medesimo mercato del segnalante o denunciante, ai quali si applica la disciplina di protezione prevista dalla presente Procedura.

## SCOPO DELLA PROCEDURA

Scopo della Procedura è quello di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni, comprensivo della loro archiviazione e successiva cancellazione. La Procedura, inoltre, è finalizzata a rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni, nonché a cristallizzare l'obbligo di chiunque riceva una segnalazione, in qualsiasi forma effettuata, di trasmetterla tempestivamente agli organi competenti utilizzando i canali preposti.

A tale fine la Procedura ha l'obiettivo di fornire al *whistleblower* le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

## OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta o orale.

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che forniscano informazioni, apprese nel contesto lavorativo, preferibilmente circostanziate, (ma che possono consistere anche in soli fondati sospetti), riguardanti comportamenti, atti ed omissioni posti in essere in violazione di leggi e regolamenti (o al fine di occultarli), in contrasto con il Codice Etico, con le indicazioni del MOG 231 (se applicato) o che possano consistere in reati, consumati o tentati, o irregolarità a danno dell'ordinamento italiano o del diritto dell'Unione Europea, dell'interesse pubblico e suscettibili di arrecare danno patrimoniale o reputazionale a La Molisana Trasporti s.r.l.

## CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (sempre che non si tratti di segnalazione anonima);
- b. la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- d. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere il fatto oggetto di segnalazione;
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni delle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalatore sono considerate anonime. Le segnalazioni anonime, qualora adeguatamente circostanziate, sono equiparate a quelle ordinarie e trattate in conformità a quest'ultime. Nel caso di denuncia all'Autorità Giudiziaria o divulgazione pubblica, se l'identità della persona segnalante venisse successivamente rivelata,

questa godrebbe comunque delle misure di protezione contro eventuali ritorsioni.

Non possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione o denuncia, ai fini della presente disciplina:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interessi di carattere personale del segnalante/denunciante e che attengano a rapporti individuali di lavoro, pubblico o privato, riconducibili a lui o a suo diretto superiore;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, di difesa e di lotta al terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
- fatti e circostanze riguardanti il segreto professionale forense o medico, ovvero riconducibili a segretezza delle deliberazioni giurisdizionali o tutela dei diritti dei lavoratori nonché repressione di condotte antisindacali.

Tali segnalazioni, sebbene esulanti dall'ambito di protezione della presente disciplina, verranno inoltrate alle competenti strutture aziendali e trattate secondo le relative norme di legge.

## MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere indirizzata con le seguenti modalità:

- a) oralmente, alternativamente attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale o richiesta di incontro diretto;
- b) tramite piattaforma informatica, a cui si accede tramite link inserito nel sito web istituzionale, nella sezione "Segnalazioni";
- c) servizio postale (posta ordinaria o raccomandata con ricevuta di ritorno), indirizzata a: La Molisana Trasporti S.r.l., C.da Lecine n. 30, 86014 Guardiaregia CB, con la dicitura "riservata personale - *whistleblowing*".

## ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), se nominato, o, in alternativa, ad un ufficio dedicato, seppure non in via esclusiva, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, o comunque il gestore della segnalazione, a seconda dei casi, può avvalersi del supporto e della collaborazione dei responsabili aziendali competenti o di altri soggetti comunque caratterizzati da indipendenza e imparzialità, e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (ad es. Guardia di Finanza, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Il Gestore della segnalazione rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione e procede a dare corretto seguito alla stessa, mantenendo le interlocuzioni con la persona segnalante e fornendole un pronto riscontro.

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

- a) a presentare eventuale denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento agli organi interni ed esterni preposti, all'Amministratore Unico e al Responsabile Risorse Umane, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso se vi sono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela de La Molisana Trasporti S.r.l.

## CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, la conservazione e l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto viene effettuata per un periodo di non oltre 5 (cinque) anni dalla ricezione della segnalazione.

## TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i

## Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile Risorse Umane.

Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

- b) il Responsabile Risorse Umane valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'Ispettorato della funzione pubblica.

## RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER*

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

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

Guardiaregia, lì 01.04.2024

L'Amministratore Unico  
**Ma~~l~~gherita BERARDINI**  
**LA MOLISANA TRASPORTI s.r.l.**  
C.da Rio Lecine, 30  
86014 GUARDIAREGIA (CB)  
Part. IVA 01463480705