

Oggetto: ALLEGATO n° 2 alla DETERMINA del DG N° 048 DEL 10/07/2019 - Regolamento per la segnalazione di illeciti o irregolarità da parte di dipendenti FER e consulenti, collaboratori e imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di FER (*WHISTLEBLOWER*)

Art. 1

(OGGETTO, DEFINIZIONI ED AMBITO DI APPLICAZIONE)

1. Il presente regolamento si propone di fornire indicazioni operative al *whistleblower* per il corretto uso della piattaforma informatica “whistleblowing”, disciplinando le modalità di trasmissione, acquisizione, gestione e trattamento delle informazioni, dei dati e della documentazione trasmessa dal *soggetto segnalante* e le forme di tutela allo stesso garantite.
2. La presente regolamentazione ha come precipuo scopo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante nei modi e limiti previsti dalla legge e dal presente Regolamento, anche nei rapporti con i terzi cui FER o altra autorità dovesse rivolgersi, per le verifiche o per le iniziative conseguenti alla segnalazione.
3. Ove non diversamente specificato, i termini di seguito indicati hanno nel Regolamento il significato, al singolare o al plurale, loro attribuito nelle seguenti definizioni:
 - *ANAC*: Autorità Nazionale Anticorruzione.
 - *ANSF*: Autorità Nazionale per la Sicurezza Ferroviaria.
 - *Calunnia*: fattispecie integrata da chiunque, mediante la propria segnalazione, incolpi di un reato/illecito taluno che egli sa innocente o riporti informazioni che egli sa (o avrebbe dovuto sapere con l'utilizzo dell'ordinaria diligenza) essere false.
 - *Diffamazione*: condotta mirante ad offendere e/o screditare la reputazione di una persona.
 - *Illecito/anomalia*: oggetto di segnalazione, così come individuato all'art. 1.
 - *Piattaforma whistleblower*: piattaforma informatica mediante la quale il segnalante segnala fatti illeciti/anomali emersi in FER.
 - *Registro Segnalazioni*: registro in cui i Responsabili referenti, all'atto del ricevimento della segnalazione, annotano il numero identificativo della segnalazione, la data e la modalità di ricezione della stessa, la fase del procedimento o l'eventuale esito della fase istruttoria.
 - *Responsabili referente (o semplicemente Responsabile)*: soggetti individuati mediante Determina del Direttore Generale, per ciascuna area di competenza di cui alle lettere a) b) e c) art. 2 punto 3 del presente Regolamento.
 - *Segnalante/whistleblower*: dipendenti, componenti degli Organi Sociali, lavoratori somministrati e tirocinanti che operano presso FER, consulenti, collaboratori e imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di FER e loro dipendenti e collaboratori, che effettuano la Segnalazione ad uno dei Responsabili referenti o all'Autorità competente per materia.

- *Segnalazione* (CON REGISTRAZIONE e SENZA REGISTRAZIONE) situazione di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con FER, afferente alle materie di cui alle lettere a) b) c) di cui all'art. 2 punto 3.
4. Il presente Regolamento si applica:
- ai dipendenti, ai componenti degli Organi Sociali, ai lavoratori somministrati e ai tirocinanti che operano presso FER;
 - ai consulenti, collaboratori e imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di FER e ai loro dipendenti e collaboratori.

Art. 2

SEGNALAZIONE OGGETTO DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWER

1. Oggetto del presente Regolamento sono le segnalazioni dei fatti di cui al successivo punto 2 del presente articolo, trasmesse da soggetto che renda conoscibile la propria identità (*SEGNALAZIONI CON REGISTRAZIONE*). Le segnalazioni anonime, inoltrate da soggetto che non renda conoscibile la propria identità (*SEGNALAZIONI SENZA REGISTRAZIONE*) verranno disciplinate con la diversa procedura di cui all'art. 7 - Segnalazioni Anonime.
2. Le segnalazioni possono avere ad oggetto solo le situazioni di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con FER, afferente alle materie di cui alle lettere a) b) c):
 - a) **PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (L. 190/2012) E RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA ILLECITO PENALE DELL'ENTE (D.LGS. 231/01):** delitti contro la pubblica amministrazione e fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione e reati commessi dai vertici della società e da persone a loro sottoposte, nell'interesse o a vantaggio dell'ente (es. corruzione, atti contrari ai doveri d'ufficio, delitti di criminalità organizzata, reati societari ed ambientali, riciclaggio, mobbing, sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti).
 - b) **SICUREZZA FERROVIARIA E JUST CULTURE (NORMATIVA ANSF):** violazioni e comportamenti inadeguati di qualsivoglia natura che attengano alla materia di tutela della sicurezza ferroviaria (Carenze in materia di sicurezza ferroviaria; Potenziali pericoli; Presenza di estranei sulla sede ferroviaria; Ostacoli che ingombrano la sede ferroviaria; Comportamenti non corretti del personale che svolge mansioni di sicurezza ferroviaria; Operazioni e/o manovre compiute da personale senza competenze; Mancato rispetto delle norme inerenti la sicurezza ferroviaria; Mancato rispetto delle procedure del Sistema di Gestione della Sicurezza).

- c) TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (D.LGS. 81/2008): violazioni e comportamenti inadeguati di qualsivoglia natura che attengano alla materia salute e sicurezza nei luoghi del lavoro (es. Dispositivi di protezione individuale assente o non adeguati alla mansione ricoperta; Assunzione di alcolici o sostanze stupefacenti o psicotrope durante l'orario di lavoro; Uso improprio dell'attrezzatura di lavoro; Mancata manutenzione alle attrezzature/veicoli in dotazione; Mancata Informazione/formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; Ambienti non idonei alle attività lavorative).
3. Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate ed offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire ai Responsabili referenti di effettuare le dovute verifiche. Le segnalazioni non adeguatamente circostanziate saranno ritenute inammissibili e, pertanto, per le stesse il Responsabile dovrà proporre l'archiviazione.
4. Al fine di effettuare, per dovere legale o morale, la Segnalazione, il Whistleblower potrà accedere alla piattaforma informatica, attraverso browser e da qualsiasi dispositivo (pc, smartphone, tablet), accedendo al collegamento informatico <https://fer.segnalazioni.net>.
5. I fatti oggetto di segnalazione devono essere comunicati nell'esclusivo interesse dell'integrità della Società.
Sono, pertanto, escluse dalla disciplina del presente Regolamento, le segnalazioni aventi ad oggetto mere rivendicazioni o rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro (rapporti con superiori gerarchici o colleghi) o del rapporto contrattuale con i fornitori (inadempimenti contrattuali).
Sono altresì escluse le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.
6. Resta fermo l'obbligo previsto dall'art. 331 c.p. in capo ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio, di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti o, laddove non vi siano ipotesi di reato, alla Corte dei conti, all'ANAC, all'ANSF o all'Autorità all'uopo competente.
In tale eventualità, la segnalazione al superiore gerarchico ovvero ai Responsabili referenti non sostituisce quella all'Autorità Giudiziaria.

Art. 3

CARATTERISTICHE DELLA PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWER

La piattaforma informatica *Whistleblower* adottata da FER per la trasmissione e la ricezione delle segnalazioni consente:

- di gestire le segnalazioni in modo trasparente, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante, di eventuali soggetti segnalati, nonché del contenuto della segnalazione;
- di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e permettere, pertanto, la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante, nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario (es. pubblica sicurezza);
- di verificare al segnalante lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- ai Responsabili referenti, grazie all'utilizzo del codice identificativo univoco generato al sistema, di dialogare in forma riservata e spersonalizzata con il segnalante;
- la tracciabilità ed archiviazione dei documenti, dei dati e delle informazioni oggetto di segnalazione e dei flussi comunicativi avviati con i segnalanti.

Art. 4

SEGNALAZIONI INOLTRE MEDIANTE CANALI DIVERSI DALLA PIATTAFORMA INFORMATICA WHISTLEBLOWER

Laddove la segnalazione venga trasmessa attraverso canali diversi dalla Piattaforma whistleblower ma, comunque, idonei a consentire il mantenimento della riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della segnalazione (lettera chiusa indirizzata ad uno dei Responsabili referenti), la stessa verrà protocollata e custodita presso il Responsabile referente destinatario, e trattata con la massima riservatezza e sicurezza, secondo la disciplina di cui all'art. 6 ovvero all'art. 7, a seconda che il Segnalante abbia reso conoscibile o meno la propria identità.

Art. 5

RESPONSABILI REFERENTI

1. I Responsabili referenti sono individuati, per ciascuna area di competenza, mediante Determina del Direttore Generale.
I Responsabili sono tenuti al rispetto della riservatezza con riferimento all'identità del Segnalante e al contenuto della Segnalazione.
Nell'espletamento delle attività di verifica della non manifesta infondatezza della Segnalazione e di gestione della stessa, il Responsabile referente potrà avvalersi dell'ausilio di collaboratori, i quali sono assoggettati agli stessi vincoli di riservatezza e responsabilità a cui è sottoposto il Responsabile.
Il mancato rispetto di tali obblighi di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla legge.
2. Nel caso in cui il soggetto segnalato sia uno dei Responsabili Referenti, la segnalazione potrà essere inoltrata ad un Responsabile referente diverso da quello segnalato ovvero

direttamente all'autorità competente per materia (Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, ANAC, ANSF).

Art. 6 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

1. La segnalazione viene interamente gestita dalla Piattaforma *whistleblower*.
Il Segnalante sarà tenuto aggiornato di ogni fase di gestione della segnalazione.
La verifica della non manifesta infondatezza dei fatti rappresentati nella Segnalazione è affidata al Responsabile referente destinatario della segnalazione che, nel rispetto della riservatezza e dell'imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna ai fini istruttori.
Il procedimento istruttorio deve concludersi entro trenta giorni dalla ricezione della Segnalazione, prorogabile per una sola volta, per un massimo di sessanta giorni.
Il Responsabile destinatario della Segnalazione, qualora la Segnalazione attenga ad una materia che non rientra nella propria area di competenza ovvero laddove la segnalazione, in ragione del proprio contenuto, interessi anche altri Responsabili, sarà tenuto ad informare il Responsabile referente competente per la Segnalazione.

Nell'ambito delle attività di verifica, il Responsabile può:

- prendere contatto con il Segnalante, mediante l'ausilio della messaggistica messa a disposizione dalla Piattaforma *whistleblower*, avendo cura di adottare tutte le cautele necessarie per preservare la riservatezza delle dichiarazioni ricevute, laddove sia indispensabile per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti onde valutare la non manifesta infondatezza della segnalazione;
- acquisire la documentazione necessaria per valutare la non manifesta infondatezza della segnalazione dai responsabili delle unità organizzative di FER, nel rispetto della riservatezza di eventuali soggetti segnalati e, per quanto possibile, del contenuto della Segnalazione;
- audire soggetti che possano fornire informazioni utili ai fini della valutazione della Segnalazione, nel rispetto della riservatezza di eventuali soggetti segnalati e, per quanto possibile, del contenuto della Segnalazione, provvedendo a verbalizzare le dichiarazioni ricevute.

Al completamento delle attività istruttorie, il Responsabile referente trasmette la documentazione raccolta dalla Piattaforma *whistleblower* e una relazione riassuntiva all'uopo predisposta al Direttore Generale o, laddove la Segnalazione riguardi il Direttore Generale, all'Amministratore Generale.

Il contenuto minimo delle informazioni trasmesse è:

- Anomalia/illecito;
- iter di verifica svolto;
- parere sulla non manifesta infondatezza/infondatezza della Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti non pertinente, manifestamente infondata o non sufficientemente circostanziata, il Responsabile propone al Direttore Generale l'archiviazione della stessa.

Nel caso di mancato accoglimento della proposta di archiviazione, il Direttore:

- laddove ritenga esaustiva l'istruttoria svolta dal Responsabile, dispone a quest'ultimo di dare seguito alla Segnalazione;
- laddove ritenga necessaria ulteriore attività istruttoria, indica al Responsabile le tematiche da approfondire, da concludersi entro il termine non superiore a quindici giorni.

Nel caso in cui la Segnalazione risulti non manifestamente infondata, il Responsabile propone al Direttore Generale le eventuali azioni da attuare per la gestione dell'Illecito e presidi da implementare per prevenire l'eventuale compimento di futuri illeciti della stessa specie. Inoltre, il Responsabile, in relazione ai profili di illiceità/anomalia riscontrati, inoltra la Segnalazione (con la relativa documentazione e Relazione), ai seguenti soggetti:

- a) Responsabile dell'unità organizzativa di riferimento del soggetto che ha compiuto il fatto oggetto di segnalazione, anche per l'acquisizione di ulteriori elementi istruttori;
- b) Direttore Generale, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare e, successivamente, al Responsabile dell'U.O. Personale, per l'adozione degli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza;
- c) Amministratore Unico, nel caso in cui la Segnalazione riguardi il Direttore Generale, per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza.
- d) Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la segnalazione di cui sia verificata la fondatezza attenga ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e alle violazioni del MOG;
- e) Autorità giudiziaria ordinaria o ANAC o Corte dei Conti, per i profili di rispettiva competenza, avendo cura di evidenziare la natura della Segnalazione, pervenuta da un soggetto a cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54bis del D.Lgs. n. 165/2001.

I soggetti di cui alle lettere a-d, a loro volta, devono informare il Responsabile referente dell'adozione di eventuali provvedimenti adottati nei confronti del soggetto segnalato.

Terminata la fase di comunicazione ai soggetti/autorità competenti, il Responsabile referente provvederà ad informare il Segnalante, mediante piattaforma, circa l'esito del procedimento.

2. Come previsto dal successivo art. 10, all'atto del ricevimento della segnalazione, i Responsabili referenti per ciascuna area di competenza sono tenuti ad annotare nel Registro Unico delle Segnalazioni il numero identificativo della segnalazione, la data e la modalità di ricezione della stessa, la fase del procedimento o l'eventuale esito della fase istruttoria. Il suddetto Registro Unico, contenente l'elenco delle segnalazioni ricevute, lo stato avanzamento delle verifiche in corso e l'esito di quelle concluse, sarà inoltrato, con cadenza annuale, al Direttore Generale, all'Amministratore Unico, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale.

Art. 7
SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni pervenute mediante Piattaforma whistleblower da soggetto che non renda conoscibile la propria identità (SEGNALAZIONI SENZA REGISTRAZIONE) saranno gestite ed esaminate solo laddove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ovvero siano idonee a far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Non sono applicabili le tutele di cui all'art. 8.

Art. 8
TUTELA DEL SEGNALANTE

1. TUTELA DELL'ANONIMATO. L'identità del Segnalante viene tutelata in tutte le fasi della Procedura, salve le ipotesi previste per legge, mediante l'attribuzione di un codice identificativo univoco generato dalla piattaforma informatica Whistleblower. L'identità, in ogni caso, non può essere rivelata dai Responsabili referenti o da coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel processo di accertamento della Segnalazione, senza espresso consenso del Segnalante. La rilevazione dell'identità o del contenuto della Segnalazione è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del R.D. 148 del 1931, fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla legge. L'identità del whistleblower può essere rivelata, anche senza il consenso dello stesso, solo nel caso in cui la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi unicamente sulla denuncia del Segnalante e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa del denunciato. Spetta al Responsabile dell'U.O. Personale valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di *assoluta indispensabilità* della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, Responsabile dell'U.O. Personale deve adeguatamente motivare la scelta. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla 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.
2. IL DIVIETO DI ADOZIONE DI MISURE RITORSIVE E/O DISCRIMINATORIE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE. Il Whistleblower che segnala ai responsabili, all'ANAC, all'ANSF, all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti i fatti oggetto del presente Regolamento non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il Segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione connessa alla Segnalazione effettuata ha la facoltà di comunicarlo all’Autorità competente per materia o alle organizzazioni sindacali.

È a carico dell’ente dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante, ritenute discriminatorie o ritorsive, siano invero motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

3. DIVIETO DELL’ESERCIZIO DEL DIRITTO DI ACCESSO AL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.

La segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli artt. 22 ss. della Legge 7 agosto 1990, n° 241. 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.

Art. 9

RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Le tutele di cui al precedente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla segnalazione ovvero la sua responsabilità civile extracontrattuale, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Art. 10

REGISTRO UNICO DELLE SEGNALAZIONI

1. Al fine di garantire il rispetto degli obblighi di trasparenza, i Responsabili referenti sono tenuti ad annotare nel Registro Unico delle Segnalazioni, all’atto del ricevimento della segnalazione, il numero identificativo della segnalazione, la data e la modalità di ricezione della stessa, la fase del procedimento o l’eventuale esito della fase istruttoria.
2. Il Registro Unico delle Segnalazioni, contenente l’elenco delle segnalazioni ricevute, lo stato avanzamento delle verifiche in corso e l’esito di quelle concluse, sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà inoltrato, con cadenza annuale, al Direttore Generale, all’Amministratore Unico, all’Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale.

Art. 11

PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE

Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito FER, alla pagina “Amministrazione Trasparente”, nella sezione *Altri Contenuti*.

Il suddetto collegamento informatico deve essere, inoltre, inserito nei contratti di lavoro stipulati tra FER e nuovi dipendenti nonché nei contratti stipulati da FER con consulenti, collaboratori e imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di FER. Al



riguardo, i predetti Fornitori si impegnano a diffondere il presente documento ai propri dipendenti e collaboratori che operano con FER.