

PR_RDI_12	01
CODICE	REV.

TITOLO: GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

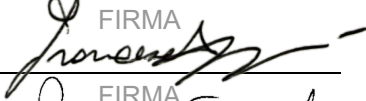
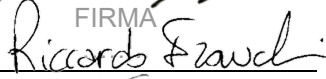



REDATTORE	DLPA (F. Azzara)	 FIRMA
VERIFICATORE DI CONFORMITÀ CON IL SGQ	DHQSE (R. Franchi)	 FIRMA
VERIFICATORE DI CONFORMITÀ LEGALE	DLPA (V. Baghdasaryan)	 FIRMA
APPROVATORE	AD (R. Rossin)	 FIRMA
EMITTENTE	PRES (F. Tonetti)	 FIRMA

TABELLA DELLE REVISIONI

Le copie cartacee della procedura sono da ritenere documenti “non controllati”. Come tali i destinatari hanno l'onere di verificarne l'attualità/validità.

REVISIONE		NATURA DELLE MODIFICHE APPORTATE
N.	DATA	
01	06.05.2026	Prima emissione Procedura

INDICE

TABELLA DELLE REVISIONI	2
1. OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
2. SIGLE E DEFINIZIONI	4
3. RIFERIMENTI.....	5
4. AMBITI SPECIFICI DISCIPLINATI DALLA PRESENTE PROCEDURA	5
4.1. PREMessa	5
4.2. AMBITO SOGGETTIVO.....	6
4.3. AMBITO OGGETTIVO	7
4.3.1. Oggetto della segnalazione	7
4.3.2. Esclusione	7
4.3.2. Contenuto delle segnalazioni.....	8
4.4. CANALI DI SEGNALAZIONE	8
4.5. GESTORE DELLA SEGNALAZIONE	9
4.6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE	9
4.6.1. Analisi preliminare	9
4.6.2. Attività di verifica sul contenuto della segnalazione	9
4.6.3. Azioni conseguenti all'istruttoria	10
4.6.4. Registrazione e archiviazione	10
4.7. TUTELE.....	10
4.7.1. Riservatezza	11
4.7.2. Tutela da ritorsioni.....	11
4.7.3. Le misure di sostegno	12
4.7.4. Limitazioni di responsabilità.....	12
4.7.5. Esclusioni	13
4.7.6. Il trattamento dei dati personali.....	13
4.8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA	13
4.9. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	14
4.10. DENUNCIA.....	14
4.11. SISTEMA SANZIONATORIO	14
5. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ.....	14
6. PARAMETRI DI CONTROLLO	15
7. ALLEGATI.....	15

1. OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto legislativo n. 24/2023, attuativo della direttiva europea n. 2019/1937, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono 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.

Il presente documento disciplina la procedura di tutela della persona segnalante (il c.d. *whistleblower*), nonché le modalità attraverso cui quest'ultimo può effettuare una segnalazione di comportamenti illeciti, commissivi od omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse di RATP Dev Italia, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

2. SIGLE E DEFINIZIONI

AD	Amministratore Delegato
DHQSE	Direttore Health, Quality, Safety & Environment (Salute, Qualità, Sicurezza e Ambiente)
DLPA	Direttore Legal & Public Affairs
LPA	Legal & Public Affairs
Whistleblowing	<p>Atto mediante il quale un soggetto legittimato (c.d. segnalante), nell'ambito del proprio contesto lavorativo, segnala, divulga o denuncia informazioni relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, ovvero a comportamenti, atti od omissioni illeciti o irregolari, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'organizzazione.</p> <p>La segnalazione avviene secondo le modalità e attraverso i canali previsti dalla normativa vigente e dalla presente Procedura, nel rispetto dei principi di riservatezza, tutela del segnalante e divieto di ritorsione.</p>
Whistleblower (Segnalante)	<p>La persona fisica che, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, effettua una segnalazione o una divulgazione pubblica di informazioni relative a violazioni, illeciti o irregolarità, di cui sia venuta a conoscenza in ragione delle funzioni svolte o del rapporto intrattenuto con la Società, avvalendosi dei canali e delle modalità previste dalla normativa vigente e dalla presente Procedura.</p> <p>Rientrano nella nozione di Whistleblower, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i dipendenti, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i consulenti, i volontari, i tirocinanti, nonché i soggetti che operano sotto la direzione o la supervisione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.</p>
Segnalazione	Comunicazione avente ad oggetto informazioni relative a violazioni o irregolarità, effettuata dal Whistleblower nel contesto lavorativo secondo le modalità previste dalla normativa e dalla presente Procedura.
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al capitolo 4.4.
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui al capitolo 4.8.

Gestore delle segnalazioni	Organismo di Vigilanza
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.
Ritorsione	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.
Seguito	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interno (Organismo di Vigilanza) per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate
Tutela del whistleblower	Garanzia accordata al whistleblower di tutela e protezione, anche attraverso l'anonimato, contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla segnalazione di illecito.
PRES	Presidente di RATP Dev Italia S.r.l.
RDI	RATP Dev Italia S.r.l.

3. RIFERIMENTI

La procedura è redatta in coerenza con le policy e linee guida del Gruppo RATP e tiene in considerazione sia i principi che le prescrizioni previste dal Codice Etico di Gruppo, dal Codice di Condotta di Gruppo e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001 adottato da RDI.

4. AMBITI SPECIFICI DISCIPLINATI DALLA PRESENTE PROCEDURA

4.1. Premessa

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle segnalazioni whistleblowing (anche "segnalazioni") devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute, nonché, in particolare:

- dell'identità dei soggetti segnalanti;
- dell'identità dei segnalati;
- dell'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione;
- di tutta la documentazione allegata alla segnalazione, nonché di quella prodotta nel corso della gestione della segnalazione stessa.

È tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti ai sensi della legge vigente e, in particolare, del Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (cd. GDPR), del Codice della Privacy (D. Lgs. 196/03) e delle Linee Guida del Garante Privacy sul trattamento dei dati personali in ambito lavorativo (del 26 novembre 2016) nonché sull'utilizzo di posta elettronica ed internet (1° marzo 2007) e loro successive modifiche e integrazioni.

Nei confronti del soggetto che effettua la segnalazione ai sensi della presente Procedura sono accordate specifiche tutele, come indicate al Capitolo 4.7.

In particolare, non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie può essere segnalata all'ANAC che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla Società.

Al soggetto segnalante viene anche riconosciuta la limitazione di responsabilità in caso di rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazione, nonché la possibilità di richiedere assistenza o consulenza a titolo gratuito a particolari enti del terzo settore individuati dall'ANAC.

4.2. Ambito Soggettivo

Le segnalazioni possono essere inviate dai soggetti espressamente individuati dal D.lgs. 24/2023, ossia:

lavoratori della Società, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, apprendistato, lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti e i volontari;

- lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- fornitori: lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore della Società;
- azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni societarie;
- persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Tutti i soggetti sopra elencati possono effettuare le segnalazioni quando il rapporto giuridico

- è in essere,
- non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali,
- successivamente allo scioglimento dello stesso se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative, ovvero durante il periodo di prova.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte al successivo Capitolo 4.7 sono estese anche ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante);
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);
- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il soggetto segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la compartecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per RDI);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante (es. partnership tra imprese).

4.3. Ambito oggettivo

4.3.1. Oggetto della segnalazione

Sono rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti, omissioni, anche tentati, che possono comportare pregiudizio per la Società in quanto lesivi della sua integrità o dell'interesse pubblico, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 oggetto della segnalazione possono essere comunicazioni di violazioni, consistenti in:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione delle norme, nazionali e/o europee, applicabili all'attività svolta dalla Società cui la segnalazione si riferisce, con riguardo ai seguenti settori:
 - illeciti commessi nell'ambito della gestione di appalti pubblici;
 - violazione delle norme che regolano i servizi, i prodotti ed i mercati finanziari, nonché delle norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
 - violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
 - violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - violazione delle norme poste a tutela del consumatore;
 - violazione delle norme in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e sicurezza dei trasporti, nonché sicurezza degli alimenti e dei mangimi e benessere degli animali;
 - violazione delle norme in materia di radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - violazione delle norme in materia di concorrenza;
 - violazione delle norme in materia di aiuti di Stato;
 - violazione delle norme in materia di mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto ovvero la finalità della normativa applicabile in materia di imposta della società.
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano negli ambiti sopra indicati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e di Gestione.

Al fine di circostanziare concretamente il perimetro di applicazione del presente documento si riportano alcuni esempi di fatti suscettibili di segnalazione:

- violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività della Società, ivi incluse quelle contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, nonché i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e di Condotta di Gruppo;
- comportamenti illeciti o fraudolenti, compiuti da dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) che possano determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico- patrimoniale e/o di immagine per la Società;
- l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi sociali o terzi (fornitori, consulenti, collaboratori) commessi in danno della Società o che possano ingenerare eventuali responsabilità della Società.

4.3.2. Esclusione

Sono escluse dalle segnalazioni di interesse ai sensi della normativa in materia di whistleblowing - che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dal presente documento - quelle di seguito indicate:

- contestazioni o rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, dovranno continuare ad essere inviate al referente Risorse umane (AD o Presidente);
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte dalla Società.
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni palesemente prive di fondamento, nonché le cd. mere voci o il “sentito dire”.

4.3.2. *Contenuto delle segnalazioni*

Il segnalante precisa nella segnalazione, in modo più circostanziato possibile, le informazioni sulla violazione di sua conoscenza.

In particolare, le segnalazioni devono avere le seguenti caratteristiche minime, necessarie allo svolgimento delle attività di indagine sul fatto segnalato:

- indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto;
- descrizione chiara e completa del fatto;
- indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui viene attribuito il fatto segnalato.

Il segnalante può, altresì, allegare documenti alla segnalazione per fornire elementi ulteriori conoscitivi, nonché indicare altri soggetti a conoscenza dei fatti.

4.4. **Canali di segnalazione**

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- inviando una comunicazione per posta, scrivendo all’indirizzo della sede legale della Società ed indirizzando la missiva all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza (OdV).

La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse:

1. la prima, con i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento;
2. la seconda, con la segnalazione.

Le due buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa, che rechi all’esterno la dicitura “riservata all’Organismo di Vigilanza – whistleblowing”.

- tramite richiesta di incontro diretto con l’Organismo di Vigilanza, presso la sede della Società o un luogo esterno. In particolare, la richiesta di incontro potrà essere effettuata tramite chiamata telefonica o messaggio al numero dedicato alle segnalazioni +39 3316926855. Al fine di garantire la riservatezza dell’identità della persona segnalante, la stessa potrà richiedere di non fornire dati identificativi personali, limitandosi a indicare la disponibilità temporale e il luogo per l’incontro. Il contenuto dell’incontro verrà riportato in un verbale redatto dal gestore della segnalazione e sottoscritto dal segnalante a conferma della correttezza di quanto riportato;

Coloro che intendono presentare una segnalazione whistleblowing devono specificare di voler mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste in caso di ritorsione, impiegando – al momento dell’utilizzo di uno dei canali messi a disposizione – la dicitura “segnalazione whistleblowing”.

4.5. Gestore della segnalazione

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza di RDI.

L'Organismo di Vigilanza, pur rimanendo competente della gestione della segnalazione, può farsi assistere dalla Funzione Legal & Public Affairs nello svolgimento delle attività conseguenti alla ricezione della segnalazione.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare un componente dell'Organismo di Vigilanza, la stessa sarà gestita dall'altro componente dello stesso Organismo.

Nel caso in cui un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dalla Società, questi dovrà:

- trasmetterla all'Organismo di Vigilanza immediatamente e, comunque, entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa, adottando modalità operative tali da assicurare idonea riservatezza
- contestualmente dare al segnalante notizia di tale trasmissione, ove possibile.

Se la segnalazione non è indicata come whistleblowing, a meno che tale intenzione non possa essere desunta da fatti concludenti, verrà trattata come ordinaria.

4.6. Gestione delle segnalazioni ricevute

La segnalazione inviata viene ricevuta dall'Organismo di Vigilanza ovvero allo stesso trasmessa dal soggetto, diverso dal gestore della segnalazione, a cui è stata inviata.

L'Organismo di Vigilanza rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione della stessa.

4.6.1. Analisi preliminare

Anzitutto l'Organismo di Vigilanza verifica:

- l'ammissibilità della segnalazione, ossia se la stessa rientra nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23;
- se la genericità del contenuto della stessa non consente di comprenderne i fatti.

Se una delle due ipotesi sopra elencate trova riscontro concreto, l'Organismo di Vigilanza archivia la segnalazione e ne dà comunicazione al segnalante, ove non anonimo.

4.6.2. Attività di verifica sul contenuto della segnalazione

Se la segnalazione risulta rientrante nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23 e risulta supportata da elementi sufficienti per procedere, l'Organismo di Vigilanza avvia la fase di indagine e, a tal fine, può:

- richiedere chiarimenti e integrazioni al segnalante, se non anonimo;
- richiedere chiarimenti a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele (es. quando non è correttamente precisato nella segnalazione l'identità del segnalante, oppure quando la segnalazione non è correttamente circostanziata);
- acquisire documenti interni all'Azienda;
- procedere all'audizione di altri esponenti aziendali che, sulla scorta del contenuto della segnalazione, potrebbero essere informati dei fatti oggetto della segnalazione stessa;
- avvalersi, nel caso in cui la segnalazione lo renda necessario, di consulenti esterni specializzati nello svolgimento di attività investigativa ovvero esperti nelle materie giuridiche specialistiche connesse all'oggetto della segnalazione;
- procedere all'audizione del segnalato qualora ciò non pregiudichi lo svolgimento delle attività e le tutele garantite al segnalante ai sensi del successivo Capitolo 4.7.

Al termine delle verifiche, l'Organismo di Vigilanza:

- archivia la segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- individua le azioni conseguenti da indicare alle competenti strutture aziendali come indicato al successivo paragrafo 4.6.3 (es. modifiche al sistema di controllo o revisione delle procedure o avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato).

Entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza fornisce riscontro al segnalante, che può anche essere meramente interlocutorio (a titolo esplicativo, può essere comunicato l'avvio dell'istruttoria interna e il relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al Segnalante.

Il riscontro è fornito anche nel caso in cui la segnalazione non rientri nell'ambito oggettivo del D.lgs. 24/23.

A conclusione dell'istruttoria, l'Organismo di Vigilanza inserirà i dati essenziali nel registro delle segnalazioni, per attestare la relativa chiusura.

4.6.3. Azioni conseguenti all'istruttoria

Alla conclusione dell'istruttoria, se l'Organismo di Vigilanza non ritiene che vi siano i presupposti per l'archiviazione della segnalazione, lo stesso procede come segue:

- informa il Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato dell'esito dell'accertamento, al fine dell'adozione dei provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela dell'Azienda, ivi compresa la denuncia alle Autorità competenti;
- comunica l'esito dell'accertamento al Management della Società, affinché provveda ad attuare le azioni di miglioramento eventualmente individuate, nonché per l'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

4.6.4. Registrazione e archiviazione

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

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso canali interni sono registrate e viene conservata la documentazione non oltre cinque anni per rendere rintracciabile la segnalazione nel caso in cui l'identità del soggetto sia stata scoperta e questo possa beneficiare delle tutele previste per il segnalante.

4.7. Tutele

Le forme di tutela di seguito elencate sono accordate ai segnalanti ed agli altri soggetti indicati nel precedente Capitolo 4.2, a condizione che gli stessi:

- abbiano effettuato la segnalazione in buona fede, segnalando fatti veri e avendo fondato motivo di ritenere che la circostanza oggetto della segnalazione stessa fosse veritiera (es. il segnalante deve aver specificato le circostanze di tempo e luogo e descritto in modo specifico il fatto, il segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e che le stesse rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;
- il segnalante ha rispettato la procedura prevista dal presente documento aziendale.

Le tutele descritte al presente Capitolo non si applicano quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia o la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, possono applicarsi, inoltre, sanzioni disciplinari.

4.7.1. Riservatezza

Ad eccezione delle “Esclusioni” previste al successivo Paragrafo 4.7.5, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto conseguente alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante e le ulteriori informazioni relative alla segnalazione ricevuta non possono essere condivise, senza il consenso del segnalante, con soggetti diversi dall'Organismo di Vigilanza e dai soggetti coinvolti nell'istruttoria delle segnalazioni.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso del segnalante, alla funzione competente per i provvedimenti disciplinari allorché 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.

In tali ipotesi, è dato avviso al segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante non viene rilevata fino alla chiusura dell'istruttoria.

Dopo questo termine l'identità del segnalante può essere disvelata dall'Autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale, avviato nei confronti del segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari.

Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del segnalante qualora la segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile. Qualora sia accertata dall'Organismo di Vigilanza la mala fede del segnalante, la tutela della riservatezza viene meno e il segnalato viene informato dell'identità del segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.

4.7.2. Tutela da ritorsioni

Nei confronti del segnalante e degli altri soggetti indicati al Capitolo 4.2 non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamento psichiatrici o medici.

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'ANAC.

Se si tratta di una ritorsione tentata o minacciata, il segnalante deve fornire elementi da cui si possa desumere l'effettiva sussistenza della minaccia. In caso di allegazione di fatti da parte del segnalante, è onere del soggetto che ha tentato o minacciato la ritorsione dimostrare che i fatti allegati sono estranei alla segnalazione effettuata. Se nei procedimenti giudiziari o amministrativi o controversie stragiudiziali oppure domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria il segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha posto in essere tali condotte deve dimostrare il contrario (dimostrare che l'azione intrapresa non ha nessun collegamento con la segnalazione).

L'inversione dell'onere della prova non si applica ai soggetti diversi dai segnalanti (es. facilitatori, ente di proprietà del segnalante, etc.).

4.7.3. Le misure di sostegno

Il segnalante ha la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della segnalazione agli enti del Terzo settore (il cui elenco è reperibile al sito internet dell'ANAC), i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

4.7.4. Limitazioni di responsabilità

Il segnalante non incorre in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superflui).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici);
- il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

4.7.5. Esclusioni

Le misure e le tutele previste dal presente Capitolo, e sopra descritte, non si applicano a coloro i quali hanno effettuato la segnalazione in mala fede ovvero, quando, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

4.7.6. Il trattamento dei dati personali

L'acquisizione e la gestione delle segnalazioni avvengono in conformità della normativa in tema di protezione dei dati personali.

La Società ha predisposto un'informativa specifica a tal riguardo (allegato *M01-PR_RDI_12 Informativa RDI Whistleblowing*).

4.8. Il canale di segnalazione esterna

Il soggetto segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il canale interno, anche se obbligatorio, non è attivo;
- il canale interno attivato da RDI non è conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 in riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- il segnalante ha effettuato una segnalazione tramite il canale interno attivato da RDI, ma questa non ha avuto seguito (es. la segnalazione non è stata trattata nei termini fissati oppure non è stata intrapresa un'azione conseguente all'effettivo accertamento della violazione segnalata);
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, la segnalazione riguarda l'Organismo di Vigilanza, ovvero è coinvolto nella segnalazione; le prove potrebbero essere occultate o distrutte); in tal caso il segnalante deve allegare circostanze ed informazioni concrete a sostegno di quanto dallo stesso affermato;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione interna potrebbe determinare il rischio di ritorsione (es. violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante); in tal caso il segnalante deve allegare circostanze ed informazioni concrete a sostegno di quanto dallo stesso affermato;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. violazione che richiede un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone).

In assenza di questi presupposti la segnalazione non viene gestita da ANAC e il soggetto non beneficia delle tutele indicate al Capitolo 4.7.

4.9. La divulgazione pubblica

Il soggetto segnalante può effettuare la segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network) solo se il segnalante:

- ha effettuato una segnalazione interna ed una segnalazione esterna all'ANAC e nessuna delle due segnalazioni ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e questa non ha ricevuto riscontro entro i termini stabiliti;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. situazione di emergenza o rischio di danno irreversibile);
- ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione interna possa comportare rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito (es. le prove potrebbero essere occultate o distrutte oppure chi ha ricevuto le segnalazioni può essere colluso con l'autore o coinvolto).

Il segnalante deve allegare circostanze concrete e informazioni a sostegno di quanto affermato.

In assenza di questi presupposti il soggetto non beneficia delle tutele descritte al Capitolo 4.7.

4.10. Denuncia

Il segnalante può liberamente rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

Rimane fermo l'obbligo per i soggetti che ricoprono la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio di denunciare alle competenti Autorità giudiziarie ai sensi degli artt. 361 e 362 c.p.p.

4.11. Sistema Sanzionatorio

Sono previste sanzioni in caso di mancato rispetto della presente Procedura.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al segnalante che abbia effettuato segnalazioni in malafede e che si rivelino infondate, qualora venga accertata con sentenza (anche di primo grado) la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia oppure la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa;
- sanzioni a carico dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti preposti all'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione;
- sanzione disciplinare in capo al segnalato nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della segnalazione e venga avviato il procedimento disciplinare interno.

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

5. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ

Eventuali non conformità nell'applicazione di questa procedura devono essere comunicate al DHQSE che deve assumere i provvedimenti necessari per evitarne il ripetersi. La gravità delle non conformità deve essere classificata in funzione dell'impatto che la non conformità stessa può avere sul conseguimento o mantenimento della certificazione.

6. PARAMETRI DI CONTROLLO

Non sono previsti specifici parametri di controllo, in quanto l'applicazione della procedura è verificata con la redazione dell'autovalutazione annuale disciplinate dalle procedure in ambito di sistema di controllo interno adottate da RATP Dev Italia.

7. ALLEGATI

- M01-PR_RDI_12 Informativa RDI Whistleblowing

INFORMATIVA PRIVACY AI SENSI DEGLI ARTT. 12, 13 E 14 GDPR (Reg. UE 2016/679) Trattamento dei dati personali nell'ambito del Sistema di Segnalazione di Presunti Illeciti ("Whistleblowing")

RATP Dev Italia S.r.l. ha introdotto lo strumento del "*Whistleblowing*", quale Sistema di Segnalazione di presunti illeciti, nell'ambito del rapporto di lavoro, da parte di propri dipendenti, di dipendenti delle Società del Gruppo RATP DEV e di soggetti terzi (collaboratori/fornitori), nel rispetto della vigente normativa in materia (D.lgs. 231/2001, da ultimo integrata con il D. Lgs. 24/2023).

RATP Dev Italia S.r.l. ha adottato la "Procedura di gestione delle segnalazioni Whistleblowing" che consente, nell'ambito dello svolgimento del processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni, di applicare le misure atte a tutelare tutti i soggetti coinvolti nel rispetto del Decreto legislativo n. 231/2021 aggiornato al D.lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali [Regolamento Europeo 2016/679 ("GDPR") e D.lgs. 196/2003, come novellato dal D. Lgs. 101/2018 ("Codice Privacy").

Ai sensi degli artt. 12,13 e 14 del Regolamento Europeo 2016/679 (in seguito "GDPR"), RATP Dev Italia S.r.l. rende di seguito l'informativa sul trattamento dei dati personali dei soggetti interessati dal processo di ricezione e gestione delle Segnalazioni (in seguito anche "*Whistleblowing*").

1 – Titolare del trattamento

Titolare del trattamento è RATP DEV Italia S.r.l., con sede in Scandicci (Firenze), Viale dell'Unità d'Italia n. 10. In ottemperanza all'art. 37 del Regolamento il Titolare ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (c.d. "RPD" o "DPO") contattabile al seguente indirizzo di posta elettronica: dpo.rdit@ratpdev.com

2 – Tipologie di dati trattati

Nell'ambito del procedimento di "*Whistleblowing*", i dati personali oggetto di trattamento sono i dati del "Segnalante", del "Segnalato" e delle persone coinvolte e/o collegate ai fatti oggetto della Segnalazione" (in seguito "Interessati").

I dati personali raccolti e trattati nell'ambito del procedimento includono dati personali "comuni" degli Interessati (dati anagrafici, funzioni, recapiti quali: indirizzo mail, indirizzo postale, numero telefonico) ed eventualmente, in alcuni casi, ove necessario, anche dati appartenenti a particolari categorie ex art. 9 GDPR.

I dati possono essere raccolti sia direttamente presso l'Interessato sia per il tramite di altri soggetti coinvolti nella Segnalazione, mediante appositi canali di comunicazione indicati al successivo punto 4.

I dati sono forniti volontariamente dall'Interessato/Segnalante, nel caso non in cui non scelga la modalità in forma anonima e sono trattati esclusivamente quelli strettamente necessari alle finalità di cui al successivo punto 3, gli altri verranno eliminati immediatamente.

3 – Finalità e base giuridica

I dati personali sono trattati, nell'ambito del procedimento di *"Whistleblowing"*, esclusivamente per le finalità di istruttoria ed accertamento dei fatti oggetto della Segnalazione e di adozione degli eventuali conseguenti provvedimenti.

In particolare, i dati personali raccolti sono solo quelli necessari e pertinenti per il raggiungimento delle finalità sopra indicate, sulla base del "principio di minimizzazione".

Rispetto a questi dati, il loro conferimento è volontario e l'Interessato è pregato di fornire soltanto i dati necessari a descrivere i fatti oggetto della Segnalazione senza comunicare dati personali ridondanti ed ulteriori a quelli necessari rispetto alle finalità sopra indicate. Nel caso siano forniti, tali dati non saranno utilizzati.

I dati personali sono trattati sulla base giuridica del legittimo interesse del Titolare, ex art. 6, par. 1, lett. f), nonché su quella dell'esecuzione di un obbligo legale, ex art. 6, par. 1, lett. C, del GDPR, a gestire le Segnalazioni di illeciti, di cui sia venuto a conoscenza il Segnalante per ragioni di lavoro e/o nell'ambito del rapporto di lavoro, nonché a tutelare gli Interessati interni ed esterni coinvolti nel procedimento di *"Whistleblowing"*.

I dati personali ex art. 9 GDPR, potranno essere trattati, ove necessario, sulla base giuridica del legittimo interesse del Titolare, ex art 6, co. 1, lett. f) del GDPR, per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria, nonché sulla base giuridica ex art 6, co. 1, lett. b) del GDPR ("esecuzione del contratto") per determinati aspetti del rapporto di lavoro.

4 – Modalità del trattamento e canali

I dati sono raccolti, nel rispetto delle norme vigenti con logiche strettamente connesse alle finalità sopra indicate, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi.

In particolare, sono raccolti tramite i seguenti canali:

- via telefono, al numero di telefono dedicato: + 39 3316926855
- posta ordinaria, all'indirizzo della Sede Legale di RATP Dev Italia S.r.l.

I dati raccolti non saranno oggetto di trattamento completamente automatizzato così come specificato all'art. 22 GDPR.

Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti e accessi non autorizzati.

Inoltre, specifiche misure tecnico-organizzative sono adottate, ai sensi dell'art. 32 GDPR, per garantire la tutela dell'identità degli Interessati, nonché l'eventuale anonimizzazione del Segnalante ed il completo anonimato.

5 – Conservazione

Le segnalazioni, interne ed esterne, 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, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

6 – Destinatari

Per lo svolgimento delle attività relative al procedimento di “*Whistleblowing*”, e sempre per le finalità di cui al punto 3, possono venire a conoscenza dei dati personali forniti esclusivamente i soggetti incaricati del trattamento dal Titolare e autorizzati a compiere le operazioni di trattamento nell’ambito delle suddette attività.

7 – Diritti degli interessati

Gli artt. 15-22 GDPR conferiscono agli Interessati la possibilità di esercitare specifici diritti, quali, per esempio, il diritto di accesso, di rettifica, di cancellazione, di limitazione del trattamento.

I diritti di cui sopra potranno essere esercitati con richiesta rivolta senza formalità al *Data Protection Officer* (DPO) al seguente indirizzo: dpo.rdit@ratpdev.com.

L’Interessato potrà proporre reclamo ai sensi dell’art. 57 lett. f) GDPR all’Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali. Nel caso in cui l’esercizio dei diritti di cui sopra da parte del Segnalato possa comportare un pregiudizio effettivo e concreto alla protezione e riservatezza dei dati personali del Segnalante, il Titolare potrà limitare, ritardare ovvero escludere tale esercizio, ai sensi dell’art. 2-undecies, co. 1, lett. f) del Codice Privacy, e non dare seguito all’istanza.

In tali casi, i diritti dell’Interessato, ai sensi dell’art. 2-undecies, co. 3 del Codice Privacy, possono essere esercitati tramite il Garante con le modalità di cui all’art. 160 del Codice Privacy.

8 – Trasferimenti extra-UE

La gestione e la conservazione dei dati avvengono su server di RATP Dev Italia ed eventualmente su quelli della Capo Gruppo RATP DEV, nominata Responsabile del trattamento, ubicati in Italia e all’interno dell’Unione Europea (Francia). I dati personali non sono oggetto di trasferimento al di fuori dell’Unione Europea. Ove si rendesse necessario, il Titolare avrà facoltà di spostare l’ubicazione degli archivi e dei server in Italia e/o nell’Unione Europea e/o in Paesi extra-UE. In tal ultimo caso, si assicura, sin d’ora, che il trasferimento dei dati extra-UE avverrà in conformità alle disposizioni di legge applicabili, stipulando, ove necessario, accordi che garantiscano un livello di protezione adeguato e/o adottando le Clausole Contrattuali Standard previste dalla Commissione Europea.

Ultima revisione: Maggio 2026