

POLICY WHISTLEBLOWING

POLITICA DELLE SEGNALAZIONI IN ATTUAZIONE DEL D.LGS. 24/2023

1. PREMESSA

In data 15 marzo 2023 è entrato in vigore il d.lgs. n. 24 – rubricato “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” – che ha introdotto una nuova disciplina di segnalazione delle violazioni, abrogando per l’effetto la precedente normativa di cui alla legge 179/2017 (recante a sua volta “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”). Il d.lgs. 24/2023 è applicabile agli enti pubblici e a quelli privati.

2. OBIETTIVO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura illustra il processo di segnalazione delle violazioni nonché di gestione delle stesse, in conformità a quanto stabilito nel d.lgs. 24/2023, fornendo ai soggetti interessati ogni indicazione necessaria a comprendere l’ambito applicativo della disciplina e decidere se effettuare la segnalazione, descrivendone i presupposti, le modalità, le conseguenze e chiarendo quali forme di tutela (e di responsabilità) siano previste per i segnalanti ed i segnalati.

La procedura intende pertanto:

- fornire indicazioni su chi possa effettuare le segnalazioni;
- definire cosa possa essere oggetto di segnalazione;
- indicare i possibili canali di segnalazione;
- disciplinare il canale di segnalazione interno, identificando i soggetti deputati a ricevere le segnalazioni interne e definendo le tempistiche e le modalità di gestione delle stesse per l’accertamento di quanto segnalato;
- indicare quali sono le misure poste a tutela del segnalante, nel rispetto della normativa in vigore;
- precisare qual è la responsabilità del segnalante e quali sono i diritti del segnalato;
- indicare quali sono i presupposti che consentono il ricorso al canale di segnalazione esterno e alla divulgazione pubblica.

La procedura in oggetto non modifica i flussi informativi periodici all’Organismo di Vigilanza, così come disciplinati nella parte generale del Modello Organizzativo adottato da Metro 5 S.p.A. ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

3. I SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni (i c.d. “**Segnalanti**”) sono:

- gli azionisti e coloro che esercitino funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Metro 5 S.p.A.;
- i lavoratori subordinati, a tempo determinato o indeterminato, inquadrati a qualunque livello;
- i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che operino per Metro 5 S.p.A.;
- i liberi professionisti ed i consulenti che operino per Metro 5 S.p.A.;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore di Metro 5 S.p.A.

La tutela nei confronti dei Segnalanti opera anche:

- se il rapporto giuridico con Metro 5 S.p.A. non è ancora iniziato (ad es. per la segnalazione di violazioni apprese durante il processo di selezione)
- durante il periodo di prova e
- dopo lo scioglimento del rapporto, purché le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso (Art. 3, comma 4, lett. C).

Le medesime tutele riconosciute ai Segnalanti sono estese anche:

- ai c.d. “**Facilitatori**”, ossia coloro che prestano assistenza al Segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che gli sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo o che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

4. IL CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti indicati al paragrafo che precede possono segnalare:

- i. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali accaduti nel contesto aziendale;
- ii. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 o violazioni del Modello 231;
- iii. illeciti (sempre accaduti nel contesto aziendale) che rientrano nel campo di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nell’Allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nella Direttiva Europea 2019/1937 e che sono relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori;

- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- iv. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art.325 TFUE);
 - v. atti o omissioni riguardanti la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'U.E. in materia di: a) concorrenza; b) aiuti di Stato; c) imposte sulle società;
 - vi. atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità delle disposizioni UE di cui ai punti iii., iv. e v.

Le segnalazioni devono essere effettuate in **buona fede** ed essere fondate su elementi concreti appresi direttamente nell'ambito del contesto lavorativo. A tal fine, si prevede che il segnalante possa:

- descrivere con precisione il fatto oggetto di segnalazione;
- indicare la/e persona/e ritenuta/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che si ritiene possano riferire sul fatto;
- descrivere le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- allegare i documenti disponibili a sostegno della segnalazione;
- fornire ogni ulteriore elemento utile alla ricostruzione del fatto e all'accertamento della fondatezza della segnalazione;
- chiarire in quale circostanza ha appreso gli elementi oggetto della segnalazione.

Attenzione: non sono ammesse segnalazioni di contenuto diverso. In particolare, la normativa a tutela del segnalante non troverà applicazione rispetto: alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate¹.

Si anticipa inoltre che le segnalazioni effettuate in male fede, sapendo (o potendo verificare) che il fatto segnalato non sussiste, o fornendone una rappresentazione scorretta, al fine di screditare il segnalato o di creare pregiudizio alla società potranno determinare conseguenze sanzionatorie.

5. I CANALI DI SEGNALAZIONE

Le violazioni di cui al par. 4 possono essere segnalate utilizzando il c.d. "**Canale di Segnalazione Interno**".

¹ La normativa a tutela del segnalante non troverà applicazione nemmeno rispetto a:

- segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Solo in via subordinata, ricorrendo i presupposti che saranno indicati nel prosieguo, il Segnalante può utilizzare il c.d. “**Canale di Segnalazione Esterno**” (ANAC) o procedere alla “**Divulgazione Pubblica**” della notizia.

Resta ovviamente impregiudicato il diritto di adire l’Autorità giudiziaria.

6. IL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

Metro 5 S.p.A. mette a disposizione di chi intenda effettuare una segnalazione il c.d. **Canale di Segnalazione Interno**, che prevede due modalità alternative di inoltro della segnalazione:

- **in forma scritta:** utilizzando la “**Piattaforma Informatica Whistleblowing**” predisposta da Metro 5 S.p.A. e accessibile all’indirizzo:

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Metro5>

Alla presente Policy è allegata la scheda tecnico/funzionale della Piattaforma.

- La segnalazione **in forma scritta** può essere inoltrata attraverso la Piattaforma in maniera anonima o palesando la propria identità.
- **in forma orale:** la Piattaforma Informatica Whistleblowing consente la registrazione di messaggi audio, anche in forma anonima.
- In alternativa, attraverso la Piattaforma Informatica Whistleblowing **il Segnalante può richiedere un incontro diretto**, ma, in questo caso, la segnalazione non può avvenire in forma anonima.
Previo consenso del Segnalante, la segnalazione orale effettuata durante un incontro diretto è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbale scritto. In quest’ultimo caso, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell’incontro apponendovi la propria sottoscrizione.

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 24 del 2023 e in particolare dell’art. 12, gli strumenti di segnalazione interna indicati:

- tutelano la riservatezza del Segnalante, della persona segnalata e di tutti coloro che sono comunque menzionati nella segnalazione, garantendo al Segnalante di ricevere adeguata protezione ed evitandogli di subire atti ritorsivi e/o discriminatori;
- garantiscono la riservatezza del contenuto della segnalazione e della documentazione eventualmente allegata.

Si rappresenta inoltre che:

- i dati personali sono trattati nel rispetto delle prescrizioni di cui al Regolamento UE 2016/679 in materia di *privacy* e di cui al d.lgs. n. 51 del 2018, attraverso il ricorso a misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di

sicurezza adeguato, sulla base di una valutazione di impatto, agli obblighi imposti dall'art. 13 del citato d.lgs. n. 24 del 2023;

- in particolare, si precisa che l'accesso alla Piattaforma Informatica Whistleblowing non consente l'integrazione con applicazioni esterne così come il tracciamento mediante log dell'accesso all'applicativo, al fine di tutelare la riservatezza dell'identità dei segnalanti anche in caso di utilizzo dalla rete aziendale;
- segnalazione criptata sul server per cui non è possibile decifrarla se non i soggetti che ne possiedono le chiavi di accesso.

Come anticipato, la Piattaforma Informatica Whistleblowing consente di effettuare le segnalazioni scritte e audio anche in **forma anonima**, ossia senza rivelare la propria identità e senza che il destinatario la possa scoprire.

Le segnalazioni anonime verranno gestite purché sufficientemente circostanziate e tali da consentire gli accertamenti del caso.

Il segnalante che inizialmente avesse utilizzato la Piattaforma Informatica scegliendo di rimanere anonimo può, nel corso delle fasi successive, manifestare la propria identità, ove nel frattempo abbia cambiato idea.

Si applicano anche nei confronti del segnalante anonimo, laddove successivamente identificato, le medesime cautele e misure di protezione sulle ritorsioni descritte al paragrafo 8.

6.1. I SOGGETTI CHE RICEVONO LE SEGNALAZIONI INTERNE

Tutte le segnalazioni interne, scritte e orali, sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza di Metro 5 S.p.A. (i c.d. "Riceventi"), in quanto organismo per definizione autonomo e idoneo a valutare e gestire le segnalazioni².

Solo i soggetti appena indicati come Riceventi e nessun altro possono accedere ai canali di segnalazione interna e quindi conoscere la segnalazione, il suo oggetto e l'identità del segnalante, ove manifestata.

I Riceventi gestiscono le segnalazioni nel rispetto dei principi di riservatezza indicati nel paragrafo 7 e ne verificano la fondatezza secondo le modalità riportate nel paragrafo che segue.

6.2. LE MODALITÀ DI ACCERTAMENTO E GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

I Riceventi esaminano le segnalazioni interne ricevute e adottano tutte le iniziative ritenute necessarie per accertarne la fondatezza.

² Si rammenta che l'ANAC, nelle proprie Linee Guida approvate con proprio delibera n. 311/2023, riconosce espressamente l'OdV quale organismo interno idoneo a ricevere le segnalazioni ai sensi del d.lgs. 23/2024. Analogamente anche nella Guida Operativa diffusa da Confindustria.

Innanzitutto, i Riceventi annotano la segnalazione in un apposito “**Registro delle Segnalazioni**”, istituito in formato digitale ed accessibile solo da loro, assegnandole un numero di Protocollo e indicando giorno e ora di ricevimento, soggetto segnalante, oggetto, eventuali note e stato della segnalazione (da aggiornare progressivamente). Nel caso in cui la segnalazione avvenga per iscritto attraverso la Piattaforma Informatica, sarà la stessa Piattaforma a prevedere una protocollazione completa e riservata in conformità con la normativa.

I Riceventi svolgono poi le seguenti attività:

- rilasciano al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione;
- nel caso venga richiesto di poter procedere ad una segnalazione orale il colloquio deve essere fissato entro 15 giorni dalla richiesta. In tal caso l’avviso di ricevimento è consegnato al Segnalante nel corso dell’incontro e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione;
- mantengono – anche attraverso la Piattaforma Informatica – le interlocuzioni con il Segnalante e possono, se ritenuto necessario, chiedergli integrazioni o precisazioni;
- danno con celerità diligente seguito alle segnalazioni ricevute, procedendo all’**Istruttoria**;
- forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento, comunicano al Segnalante il seguito che è stato dato, o che si intende dare, alla segnalazione.

L’**Istruttoria** è l’insieme delle attività svolte dai Riceventi per verificare il contenuto delle segnalazioni pervenute, allo scopo di accertarne il fondamento.

I Riceventi esaminano i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritengano necessario e/o opportuno ai fini dell’accertamento della fondatezza della segnalazione, possono, nel rispetto delle tempistiche poc’anzi richiamate:

- richiedere informazioni aggiuntive e chiarimenti al segnalante, anche convocandolo per un colloquio riservato;
- ascoltare eventualmente anche altri soggetti, ove ritenuti in grado di riferire sui fatti segnalati;
- effettuare ogni attività ritenuta opportuna ai fini dell’accertamento della segnalazione (es. acquisire documentazione aziendale).

Nello svolgimento delle attività di accertamento, i Riceventi possono avvalersi delle funzioni di Metro 5 S.p.A. e/o nominare all’occorrenza consulenti esterni. I componenti del gruppo di lavoro, coinvolti nell’esame della segnalazione e negli accertamenti conseguenti, sono sottoposti ai medesimi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui sono sottoposti i Riceventi. Tutti costoro hanno l’obbligo di astenersi dall’occuparsi della segnalazione in caso di possibile conflitto d’interesse che deve essere immediatamente dichiarato.

I Riceventi verbalizzano le singole attività svolte nell'ambito dell'Istruttoria e, al termine dell'Istruttoria, predispongono una **relazione finale** che descrive:

- l'oggetto della segnalazione;
- l'attività istruttoria svolta;
- i fatti accertati e le valutazioni maturate.

Tali atti sono custoditi con la massima riservatezza nel fascicolo digitale o, se cartaceo, in apposito armadio di sicurezza collocato presso la Società.

In caso di **segnalazioni infondate**, i Riceventi ne danno tempestiva comunicazione al Segnalante, procedendo alla contestuale archiviazione della segnalazione e annotando nella relazione finale le motivazioni che hanno portato all'archiviazione.

In caso di **segnalazioni manifestamente infondate**, che si accertino essere state inoltrate consapevolmente al solo scopo di gettare discredito su uno o più esponenti o funzioni aziendali o sulla Società e/o di creare pregiudizio (**mala fede**), i Riceventi ne daranno conto nella relazione finale e quindi informeranno il Presidente, l'A.D. e il datore di lavoro della Società, affinché valutino se attivare il procedimento di irrogazione di una sanzione nei confronti dell'autore delle predette segnalazioni (secondo quanto previsto nella Parte Generale del Modello Organizzativo di Metro 5 S.p.A.), nonché gli ulteriori provvedimenti ritenuti, di volta in volta, più opportuni, ivi compresa anche la possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria nel caso in cui Metro 5 S.p.A. sia vittima di un qualche reato (es. diffamazione). Non è possibile invece alcuna sanzione o comunque conseguenza negativa nei confronti di quanti dovessero segnalare in buona fede fatti che poi si accertassero come infondati.

Ove invece, a seguito degli accertamenti condotti, la **segnalazione** risultasse **fondata**, i Riceventi potranno inserire nella relazione finale eventuali indicazioni circa le azioni correttive da adottare (ad esempio individuando le carenze organizzative che hanno reso possibile quanto segnalato) e ne daranno informativa al Presidente, all'A.D. e al datore di lavoro di Metro 5 S.p.A. per le iniziative conseguenti, quali:

- valutare la possibile adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del segnalato e/o comunque dei soggetti risultati autori delle condotte illecite e/o delle violazioni segnalate, secondo quanto previsto nella Parte Generale del Modello Organizzativo di Metro 5;
- valutare l'eventuale segnalazione/denuncia all'Autorità Giudiziaria a tutela di Metro 5 S.p.A.
- valutare ogni altra iniziativa necessaria per l'eventuale adeguamento del Modello Organizzativo, delle procedure aziendali e/o delle prassi in vigore rispetto alle violazioni verificatesi.

Ove la segnalazione, accertata come fondata, abbia ad oggetto condotte del Presidente o dell'A.D. i Riceventi trasmettono la relazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

In tutti i casi, i Riceventi riportano nel “*Registro delle Segnalazioni*” l’esito dell’istruttoria, le ragioni dell’eventuale archiviazione e l’eventuale irrogazione di provvedimenti sanzionatori da parte della Società nei confronti del segnalato o dell’autore dell’illecito (se diverso), oltre che l’eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico.

Le segnalazioni (e le informazioni ad esse relative) sono accessibili solo ai Riceventi ed ai soggetti da loro eventualmente coinvolti nel processo di verifica e accertamento. I Riceventi sono quindi responsabili, in ogni fase del processo poc’anzi descritto, della custodia riservata della segnalazione, della documentazione trasmessa dal Segnalante e di tutto il materiale acquisito nel corso degli accertamenti, nonché della relativa archiviazione con modalità che ne garantiscono l’integrità e la completezza.

In particolare, le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservati per il periodo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni decorrenti dalla data della comunicazione dell’esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui si è detto.

Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione è effettuato dai Riceventi, in qualità di Responsabili del Trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5, 25 e 28 del menzionato Regolamento UE 2016/679.

7. SALVAGUARDIA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

I Riceventi (e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo) garantiscono la massima riservatezza del segnalante, proteggendone l’identità.

L’identità del Segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi tale identità (ivi espressamente compresa anche la documentazione trasmessa dal segnalante), non può essere rivelata, senza il consenso espresso dell’interessato, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a gestire la segnalazione, nemmeno nell’ambito dell’eventuale successivo procedimento disciplinare a carico del Segnalato.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni – ed *in primis* i Riceventi – sono tenuti a tutelare la riservatezza del segnalante e a garantire la massima discrezione in ordine alle informazioni ricevute riguardo ai fatti segnalati. Analogamente sono tenuti a tutelare la riservatezza delle persone coinvolta e delle persone comunque menzionata nella segnalazione.

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

Ove la segnalazione determini l’avvio di un’indagine penale, l’identità del Segnalante rimane coperta dal segreto istruttorio secondo le regole di cui al codice di procedura

penale, ossia fino a quando l'indagato non ne possa avere legittima conoscenza, *in primis* in ragione della formale chiusura delle indagini preliminari a suo carico.

Ove la segnalazione determini l'avvio di un procedimento avanti alla Corte dei Conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

8. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI E/O DISCRIMINATORI E MISURE DI SOSTEGNO IN SUO FAVORE

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di chi, in buona fede, segnali condotte illecite, nonché violazioni del Modello Organizzativo o fatti integranti reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Si intende per “**Ritorsione**” qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca, o che può provocare, alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Rilevano – ad esempio – il licenziamento, la sospensione, le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi di mansione immotivati, le molestie sul luogo di lavoro, le note di merito negative, la coercizione, l'intimidazione e/o ogni altro tipo di *mobbing* collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata, che abbia effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante. Il Segnalante che sia stato licenziato a causa della segnalazione ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro.

Il segnalante che ritenga di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio quale conseguenza della segnalazione effettuata può darne notizia all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

Il segnalante può altresì ricevere misure di sostegno dagli Enti del Terzo Settore il cui elenco è istituito presso l'ANAC. Dette misure consistono in informazioni, consulenza, assistenza a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione da ritorsioni.

9. RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È responsabilità del Segnalante – anche se decide di rimanere anonimo – effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato della presente procedura: segnalazioni conosciute come infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o di creare pregiudizio saranno passibili di sanzioni in ambito aziendale, nonché (ricorrendone i presupposti) anche di iniziative avanti all'Autorità Giudiziaria.

10. DIRITTI DEL SEGNALATO

Il soggetto segnalato, o comunque quello cui la Segnalazione si riferisce, potrà essere coinvolto nelle attività di verifica e accertamento della Segnalazione medesima, fermo restando che non potrà essere avviato nei suoi riguardi un procedimento sanzionatorio per il solo fatto della segnalazione, ossia in assenza di concreti riscontri riguardo al fondamento di essa.

Eventuali iniziative potranno essere assunte solo a seguito di evidenze riscontrate come fondate a partire dalla Segnalazione. Sarà comunque garantito il rispetto del procedimento sanzionatorio descritto nel Modello Organizzativo e della normativa – *in primis* giuslavoristica – vigente.

11. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNO

Il d.lgs. 24/2023 ha istituito anche un **Canale di Segnalazione Esterno**, che consente al Segnalante di poter presentare direttamente all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) una segnalazione di violazione del tipo di quelle indicate in premessa.

Si precisa però che il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna **solo se** ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a. non è previsto, nell'ambito del contesto lavorativo, un Canale di Segnalazione Interna o questo, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni del d.lgs. 24/2023;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna che non ha avuto alcun seguito;
- c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC predispone appositi canali (piattaforma informatica, linee telefoniche dedicate, possibilità di incontro diretto) per effettuare la segnalazione: tutti garantiscono la riservatezza del segnalante, del segnalato, delle persone menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della documentazione prodotta.

Le Linee Guida approvate con delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 forniscono – alle pagg. 83 ss. – le informazioni necessarie per effettuare una segnalazione esterna (canali e istruzioni), nonché ogni indicazione sulla successiva gestione della stessa.

Le Linee Guida e l'accesso alla piattaforma informatica ANAC per le segnalazioni esterne sono agevolmente reperibili sul sito *internet* di ANAC all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it> seguendo il percorso *quicklinks* → *whistleblowing*.

12.LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il d.lgs. 24/2023 prevede per il segnalante anche la possibilità di effettuare una segnalazione di illeciti mediante la Divulgazione Pubblica, da intendersi come quell'attività con la quale il Segnalante mira a *“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”*.

Si precisa, a tal riguardo, che in caso di Divulgazione Pubblica il Segnalante può beneficiare della protezione prevista dal d.lgs. 24/2023 **solo se**, al momento della divulgazione pubblica, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a. il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste, e non è stato dato riscontro, nei termini prescritti dalla norma, in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

13. DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA E FORMAZIONE

La presente procedura viene comunicata, illustrata e diffusa, in ogni sua parte, a tutto il personale (collaboratore e/o dipendente) di Metro 5 S.p.A., nonché a tutti quei soggetti terzi interessati al rispetto delle prescrizioni in essa contenute.

La procedura viene diffusa e implementata all'interno dell'organizzazione aziendale attraverso apposita *disposizione organizzativa* e mediante pubblicazione sulla *bacheca* aziendale.

Inoltre, si segnala che – con specifico riferimento alla piattaforma *whistleblowing* – Metro 5 S.p.A. ha istituito una specifica sezione sul proprio sito internet <https://www.metro-5.com>