

Indice

1. INTRODUZIONE	4
2. I SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO TENUTI AL RISPETTO DEL D.LGS. N. 24/2023	4
3. SEGNALAZIONI.....	5
3.1 Chi è il segnalante?	5
3.2 Chi può segnalare?	5
3.4 Che cosa è possibile segnalare?	5
3.3 Quando è possibile segnalare?	6
4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DI METRA S.P.A.	7
5. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	7
6. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA	8
7. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONI.....	9
8. NON PUNIBILITÀ/PUNIBILITÀ DEL SEGNALANTE	10

1. INTRODUZIONE

In Italia è stato di recente emanato il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» (di seguito, "D.Lgs. n. 24/2023"). Detto decreto legislativo è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e prevede che le sue disposizioni abbiano effetto a far data dal prossimo 15 luglio per soggetti del settore privato che – **come nel caso di Metra S.p.A.** - abbiano impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore ai duecentoquarantanove.

Il D.Lgs. n. 24/2023 ha disciplinato in maniera per quanto possibile omogenea l'istituto del cd. *whistleblowing* per i soggetti del diritto pubblico e per i soggetti del settore privato, ampliandone l'ambito di applicazione, in particolare per tali ultimi soggetti.

Fino alla data del 14 luglio 2023, troverà applicazione la previgente disciplina.

2. I SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO TENUTI AL RISPETTO DEL D.LGS. N. 24/2023

I soggetti del settore privato sono tenuti a rispettare le previsioni del D.Lgs. n. 24/2023 se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (come servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, "D.Lgs. n. 231/2001") e abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del predetto decreto legislativo, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

In base a quanto sopra, **Metra S.p.A. rientra nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023 ed è, dunque, tenuto a istituire i canali di segnalazione interna e garantire le tutele ivi previste**, Quanto riportato nel presente documento, vale anche ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, per come modificato dallo stesso D.Lgs. n. 24/2023, e dunque, del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato e attuato da Metra S.p.A.

3. SEGNALAZIONI

3.1 Chi è il segnalante?

Il segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023. Al segnalante è equiparato anche chi effettua denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ai sensi e in conformità alle previsioni di cui al medesimo D.Lgs. n. 24/2023.

3.2 Chi può segnalare?

Possono effettuare segnalazioni:

- i lavoratori subordinati di Metra S.p.A., compresi i lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, accessorio, in apprendistato, che svolgono prestazioni occasionali, e i lavoratori in somministrazione;
- i lavoratori autonomi, inclusi i lavoratori autonomi che esercitano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi come avvocati, commercialisti, notai, psicologi, architetti, geometri, etc.
- i titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale o di collaborazione che si concreti in una prestazione di opera coordinativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (co.co.co);
- i titolari di un rapporto di collaborazione che si concreti in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate da Metra S.p.A.;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso Metra S.p.A.;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso Metra S.p.A.;
- gli azionisti di Metra S.p.A. e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza di Metra S.p.A., anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

3.4 Che cosa è possibile segnalare?

È possibile segnalare violazioni, vale a dire comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Metra S.p.A., di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che consistono in:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (cosiddetti reati-presupposto, vale a dire, a mero titolo esemplificativo, corruzione di un pubblico ufficiale, indebita percezione di erogazioni, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, ecc.) o violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato e attuato da Metra S.p.A.;

3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali 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;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni, riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o il cui meccanismo il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai precedenti numeri 3., 4. e 5.

Al momento della segnalazione, il segnalante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere e rientrino nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 24/2023, non sono passibili di segnalazione contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante ovvero inerenti al rapporto di lavoro del segnalante con i propri superiori gerarchici.

Il segnalante godrà delle tutele di cui al D.Lgs. n. 24/2023 indipendentemente dai motivi che lo inducono a effettuare la segnalazione. Tali motivi sono pertanto irrilevanti ai fini della protezione del segnalante.

3.3 Quando è possibile segnalare?

La segnalazione può essere effettuata nei seguenti casi:

- quando il rapporto è in corso;
- quando il rapporto non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso (ad esempio, dipendenti di Metra S.p.A. andati in pensione).

4. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA E MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DI METRA S.P.A.

La segnalazione dovrà essere effettuata utilizzando i canali a tal fine istituiti.

Metra S.p.A., sentite le rappresentanze sindacali o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ha attivato i seguenti canali:

- cassetta delle segnalazioni – “Cassetta per Organismo di Vigilanza” – presente negli stabilimenti di Rodengo-Saiano.
- indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza di Metra S.p.A.: [Odv@metra.it]

I predetti canali di segnalazione interna saranno gestiti dall'Organismo di Vigilanza di Metra S.p.A., il quale:

- rilascerà al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- manterrà le interlocuzioni con il segnalante e potrà richiedere a quest'ultimo integrazioni, se necessarie;
- fornirà riscontro alla segnalazione entro tra mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire – nei limiti di cui al D.Lgs. n. 24/2023 - la riservatezza:

- del segnalante;
- della/e persona/e coinvolta/e;
- della/e persona/e menzionata/e nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Metra S.p.A. sta valutando di dotarsi altresì di un portale o piattaforma a mezzo del quali sarà possibile effettuare una segnalazione o richiedere un incontro con l' Organismo di Vigilanza. Al riguardo, si forniranno le dovute informazioni a tempo debito.

5. CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Il segnalante può effettuare una segnalazione esterna – vale a dire una segnalazione esterna a Metra S.p.A. – se al momento della presentazione della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero quest'ultimo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dal D.Lgs. n. 24/2023;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione esterna dovrà essere effettuata all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) utilizzando i canali a tal fine istituiti dalla medesima Autorità. Per le informazioni del caso si è pregati di consultare il sito istituzionale dell’ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Alla data del presente documento, non risultano essere state pubblicate le apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne che l’ANAC era tenuta ad adottare, in base al D.Lgs. n. 24/2023, entro tre mesi dalla sua data di entrata in vigore. Si suggerisce pertanto di monitorare il sito istituzionale dell’ANAC per eventuali aggiornamenti sul punto.

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, non sono ammesse segnalazioni esterne aventi a oggetto informazioni su condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o su violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato e attuato da Metra S.p.A. che non rientrino nelle ipotesi di cui ai numeri 3., 4. 5. e 6. del paragrafo 3.4. del presente documento.

6. DIVULGAZIONE PUBBLICA E DENUNCIA

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica – vale a dire può rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi elettronici o comunque in grado di raggiungere un numero elevato di persone - quando:

- ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Resta in ogni caso ferma la possibilità, ricorrendone le condizioni, di effettuare denunce all’autorità giudiziaria o contabile.

7. MISURE DI TUTELA DEL SEGNALANTE E DIVIETO DI RITORSIONI

Ferme restando l'obbligo di riservatezza circa la propria identità, il segnalante non può subire alcuna ritorsione per effetto della segnalazione effettuata. È pertanto vietata qualsiasi ritorsione nei confronti del segnalante.

In base al D.Lgs. n. 24/2023, per ritorsione si intende «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto».

Sono esempi di comportamenti ritorsivi, se e nei limiti in cui siano riconducibili a una segnalazione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il soggetto che sia stato licenziato a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto a essere reintegrato nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore in questione.

L'autorità giudiziaria eventualmente adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica azionata, ivi compreso il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo divieto.

Colui che ritenga di avere subito ritorsioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 può darne comunicazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la quale, nel caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Chi adotti un atto in violazione del divieto di ritorsione è passibile di sanzione disciplinare e/o di legge e/o di contratto e/o di ogni altra azione e/o conseguenza di legge e/o di contratto.

Quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono più garantite. In tali casi al segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

8. NON PUNIBILITÀ/PUNIBILITÀ DEL SEGNALANTE

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali

quando, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata in conformità alle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023.

In tali ipotesi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

La Direzione Risorse Umane rimane a disposizione per ogni necessario e/o ulteriore chiarimento.