REGOLAMENTO DI SISTEMA SOSTA E MOBILITÀ S.P.A.PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (C.D. *WHISTLEBLOWING*)

Approvato dal Consiglio di amministrazione n.325 del 25.06.2025

CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI DEL REGOLAMENTO

REV	*APPROVATO DA*	*DATA*	*MOTIVO REVISIONE*	*PUBBLICATO*
1.0	Consiglio di Amministrazione	xx.xx.xxx	Aggiornamento in conseguenza dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10.3.2023, n. 24	Sul sito ufficiale di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A. www.ssm.it, sezione "*Società Trasparente*"

Sommario

CAPO I - PREMESSE 3

ARTICOLO 1 – PREMESSE 3

CAPO II – DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE 3

ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI 3

ARTICOLO 3 – LA NORMATIVA E LA DISCIPLINA IN MATERIA DI C.D. *WHISTLEBLOWING* 5

ARTICOLO 4 – IL PRESENTE REGOLAMENTO IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*: IL REGOLAMENTO 6

ARTICOLO 5 – SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA AI SENSI DEL REGOLAMENTO 7

ARTICOLO 6 – SOGGETTI DIVERSI DA CHI SEGNALA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE CHE GODONO DI PROTEZIONE AI SENSI DEL REGOLAMENTO 8

ARTICOLO 7 – AMBITO OGGETTIVO DELLA PROTEZIONE – LA SEGNALAZIONE, LA DIVULGAZIONE PUBBLICA E LA DENUNCIA 9

CAPO III – SEGNALAZIONI INTERNE, SEGNALAZIONI ESTERNE, OBBLIGO DI RISERVATEZZA E DIVULGAZIONI PUBBLICHE 11

ARTICOLO 8 – SEGNALAZIONE INTERNA – GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 11

ARTICOLO 9 – SEGNALAZIONE ESTERNA 14

ARTICOLO 10 – SEGNALAZIONI ANONIME 14

ARTICOLO 11 – OBBLIGO DI RISERVATEZZA 14

ARTICOLO 12 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 15

ARTICOLO 13 - CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI 16

ARTICOLO 14 – DIVULGAZIONE PUBBLICA – DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE 16

CAPO IV – MISURE DI PROTEZIONE 17

ARTICOLO 15 – CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE 17

ARTICOLO 16 – DIVIETO DI RITORSIONE – MISURE DI SOSTEGNO – PROTEZIONE DALLE RITORSIONI 18

ARTICOLO 17 – LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ 20

ARTICOLO 18 – SANZIONI 20

ARTICOLO 19 – RINUNCE E TRANSAZIONI 21

ARTICOLO 20 – RESPONSABILITA' DEL WHISTLERBLOWER 21

CAPO V – DISPOSIZIONI FINALI 21

ARTICOLO 21 – APPROVAZIONE – AGGIORNAMENTO – PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE DEL REGOLAMENTO – NORMATIVE E DISCIPLINE APPLICABILI – RAPPORTO TRA REGOLAMENTO E CODICE ETICO, M.O.G. E P.T.P.C. 21

CAPO I - PREMESSE

ARTICOLO 1 – PREMESSE

1.1. Sistema Sosta e Mobilità S.p.A. (la "**Società**") – avente sede legale in Udine, Piazza Primo Maggio 11, indirizzo internet www.ssm.it – è società sottoposta al controllo, al coordinamento ed alla direzione dei Comuni di Udine e Cividale del Friuli **("Comuni")**. La Società, in ottemperanza alle direttive dei Comuni, provvede principalmente alla gestione della sosta a pagamento mediante apposite Convenzioni.

1.2. La Società ha nominato, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190, e ss.mm.ii., ("*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*") (la "**L. 190/2012**"), un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (il "**R.P.C.T.**" il cui nominativo e riferimenti sono pubblicati sul sito istituzionale della Società, www.ssm.it, (il "**Sito**") sezione "*Società Trasparente*", cui si rinvia). La Società ha altresì nominato un sostituto del R.P.C.T. in caso di sua assenza prolungata (il "**Sostituto Anticorruzione**").

1.3. In attuazione della L. 190/2012 e delle ulteriori normative in materia, la Società ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e successivi aggiornamenti (il "**P.T.P.C.**"), quale principale strumento per promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa, la trasparenza e la prevenzione della corruzione. Il P.T.P.C. è pubblicato sul Sito, sezione "*Società Trasparente*", cui si rinvia.

1.4. Ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e ss.mm.ii., ("*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*") (il "**D.Lgs. 231/2001**") e delle ulteriori normative in materia, la Società ha adottato sia un Codice Etico e di Comportamento e successivi aggiornamenti (il "**Codice Etico**") sia un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e successivi aggiornamenti (il "**M.O.G.**") (documenti entrambi pubblicati sul Sito, sezione "*Società Trasparente*", cui si rinvia) e ha nominato un Organismo di Vigilanza (l'"**O.D.V.**") per l'esercizio delle funzioni di cui al D.Lgs. 231/2001 (il cui nominativo è pubblicato sul Sito, sezione "*Società Trasparente*", cui si rinvia).

CAPO II – DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE

ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI

Ai fini del presente regolamento (il "**Regolamento**"), i termini di seguito elencati, ove utilizzati con la lettera iniziale maiuscola, assumono, sia al singolare sia al plurale, il significato di seguito attribuito:

a) «**Contesto Lavorativo**»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte

nell'ambito della Società, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce Informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di Divulgazione Pubblica o di denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile;

b) «**Dipendente/i**»: il/i soggetto/i, di cui all'elenco riportato al successivo articolo 5.1., cui all'interno della Società è riconosciuta protezione ai sensi del Regolamento, anche da Ritorsioni, in caso di Segnalazione, Interna o Esterna, Divulgazione Pubblica e denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile delle Violazioni;

c) «**Divulgazione Pubblica/che**» o «**Divulgare Pubblicamente**»: rendere di pubblico dominio le Informazioni sulle Violazioni tramite stampa o mezzi elettronici o, comunque, tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

d) «**Facilitatore/i**»: la/le persona/e fisica/che la/le quale/li assiste/assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

e) «**Informazioni sulle Violazioni**»: le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione della Società;

f) «**Persona/e Coinvolta/e**»: la/le persona/e fisica/che o giuridica/che menzionata/e nella Segnalazione Interna o Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona/e alla quale la Violazione è attribuita o come persona/e comunque implicata/e nella Violazione oggetto delle stesse;

g) «**Responsabile/i**»: il/i soggetto/i destinatario/i della Segnalazione, competente/i a trattarla, come esplicitato al successivo articolo 8;

h) «**Riscontro/i**»: la/le comunicazione/i al Segnalante di informazioni relative al Seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione;

i) «**Ritorsione/i**»: 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 al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

j) «**Segnalante/i**» o «***Whistleblower***»: il/i Dipendente/i che segnala/segnalano o Divulga/Divulgano Pubblicamente o denuncia/denunciano all'Autorità Giudiziaria o Contabile le Informazioni sulle Violazioni;

k) «**Segnalazione/i**» o «**Segnalare**»: la/le comunicazione/i scritta/e od orale/i di Informazioni sulle Violazioni;

l) «**Segnalazione/i Esterna/e**»: la/le comunicazione/i, scritta/e o orale/i, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata/e tramite il canale di Segnalazione Esterna di cui al successivo articolo 9;

m) «**Segnalazione/i Interna/e**»: la/le comunicazione/i, scritta/e od orale/i, delle Informazioni sulle Violazioni, presentata/e tramite i canali di Segnalazione Interna di cui al successivo articolo 8;

n) «**Seguito/i**»: l'/le azione/i intrapresa/e dal Responsabile di cui al successivo articolo 8 per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

o) «**Violazione/i**»: i comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 24/2023 ed elencati al successivo articolo 7.

ARTICOLO 3 – LA NORMATIVA E LA DISCIPLINA IN MATERIA DI C.D. *WHISTLEBLOWING*

3.1. In Italia, l'istituto giuridico della tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro (il "***Whistleblowing***") è stato introdotto dalla L. 190/2012 in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano dal contesto O.N.U., O.C.S.E., Consiglio d'Europa e Unione Europea; più in particolare, la L. 190/2012 ha introdotto nell'ordinamento nazionale, sia pure in relazione alla sola Pubblica Amministrazione, una prima generale disciplina sulla protezione del dipendente che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo ruolo di dipendente pubblico, introducendo l'art. 54-*bis* ("*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*") del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, e ss.mm.ii. (il "**D.Lgs. 165/2001**").

3.2. La Legge 30 novembre 2017, n. 179, e ss.mm.ii. ("*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*") (la "**L. 179/2017**") ha introdotto misure di protezione dei lavoratori dipendenti, tanto nel settore pubblico quanto nel settore privato, che segnalano reati o irregolarità dei quali vengono a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte.

3.3. La 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 (la "**Direttiva 2019/1937**"), è intervenuta con l'obiettivo di garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di armonizzare le normative nazionali degli Stati membri.

3.4. L'Autorità Nazionale Anticorruzione (l'"**A.N.A.C.**" o l'"**Autorità**") con delibera del 17.1.2023, n. 7,

ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (il "**P.N.A. 2022**") (documento pubblicato sul Sito, sezione "*Società Trasparente*", cui si rinvia) che conferma, tra le misure generali di prevenzione della corruzione, anche l'adozione, da parte dei soggetti tenuti, di apposite discipline in materia di *Whistleblowing*.

3.5. La Direttiva 2019/1937 è stata oggetto di attuazione da parte del legislatore nazionale con il Decreto Legislativo 10.3.2023, n. 24 "*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*" (entrato in vigore il 30.3.2023) (il "**D.Lgs. 24/2023**"), che ha abrogato sia le disposizioni di cui al richiamato art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001 sia, parzialmente, le disposizioni in materia introdotte dalla L. 179/2017. Nello specifico, il D.Lgs. 24/2023, così come previsto al relativo art. 1, comma 1, *"[...] 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 D.Lgs. 24/2023 introduce una disciplina orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, dall'altro, a contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione delle violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

3.6. Con atto del 30.5.2023, l'A.N.A.C. ha adottato, in attuazione dell'art. 10 del D.Lgs. 24/2023, uno "*Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*" (le "**Linee Guida A.N.A.C. 2023**") (pubblicate sul Sito, sezione "*Società Trasparente*", cui si rinvia).

ARTICOLO 4 – IL PRESENTE REGOLAMENTO IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*: IL REGOLAMENTO

4.1. Con i Regolamento, la Società si impegna a garantire il rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 24/2023 nonché attua l'implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica, il Regolamento – quale misura generale della prevenzione della corruzione di cui al P.T.P.C. della Società – è finalizzato:

a) a promuovere all'interno della Società la cultura della legalità e a perseguire l'interesse all'integrità della stessa;

b) a favorire una cultura della buona amministrazione e della responsabilità sociale d'impresa

all'interno della Società;

c) a qualificare la funzione del Dipendente che segnala, Divulga Pubblicamente o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile le Informazioni sulle Violazioni di cui lo stesso sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo presso la Società e/o in ragione del rapporto di lavoro in essere con la stessa quale forma di collaborazione tra la Società ed il suo personale;

d) a definire le procedure per il ricevimento delle Segnalazioni e per la loro gestione, predisponendo e attivando al proprio interno appositi canali di Segnalazione;

e) ad incentivare le Segnalazioni tutelando i Dipendenti che, in buona fede, segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa o delle funzioni svolte;

f) a fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle Segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dalla Società.

4.2. Il presente Regolamento sostituisce e annulla la precedente *"Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità"* Allegato 1 al Documento integrativo al M.O.G. e qualsiasi precedente disciplina adottata dalla Società in materia di *Whistleblowing*.

ARTICOLO 5 – SOGGETTI CHE GODONO DI PROTEZIONE IN CASO DI SEGNALAZIONE, DENUNCIA O DIVULGAZIONE PUBBLICA AI SENSI DEL REGOLAMENTO

5.1. Ai fini del Regolamento, i Dipendenti sono:

a) tutti i dipendenti della Società, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 15.6.2015, n. 81 e ss.mm.ii. o dall'art. 54-*bis* del Decreto-legge 24.4.2017, n. 50 (convertito con modificazioni dalla Legge 21.6.2017, n. 96) e ss.mm.ii.;

b) i lavoratori titolari di un contratto di somministrazione;

c) i consulenti ed i collaboratori della Società ai sensi del "*Regolamento di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A. per il conferimento di incarichi di collaborazione a soggetti esterni*";

d) i lavoratori autonomi, quelli indicati al capo I della Legge 22.5.2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del Codice di Procedura Civile e all'art.2 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, anche diversi da quelli di cui alla precedente lett. c);

e) i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, anche diversi da quelli di cui

alla precedente lett. c);

f) i liberi professionisti e i consulenti, anche diversi da quelli di cui alla precedente lett. c), che prestano la propria attività presso la Società;

g) i volontari, gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

h) le persone che rivestono funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza o di rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo, membri del Consiglio di amministrazione, membri del Collegio Sindacale, referenti Società di Revisione, l'O.D.V., , etc.);

i) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. h).

5.2. Per tutti i Dipendenti, ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D.Lgs. 24/2023, la tutela si applica non solo se la Segnalazione, la Divulgazione Pubblica o la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile avvenga in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico. Il D.Lgs. 24/2023 indica, infatti, che la tutela si estende:

a) quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali,

b) durante il periodo di prova,

c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico.

ARTICOLO 6 – SOGGETTI DIVERSI DA CHI SEGNALA, DENUNCIA O EFFETTUA DIVULGAZIONI PUBBLICHE CHE GODONO DI PROTEZIONE AI SENSI DEL REGOLAMENTO

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, la tutela è riconosciuta oltreché al Segnalante anche a quei soggetti diversi da questo che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di Ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare, le misure di protezione di cui al Regolamento si applicano:

a) ai Facilitatori,

b) alle persone del medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado,

c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo dello

stesso e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente,

d) agli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante e agli enti presso i quali il Segnalante lavora e agli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo del Segnalante.

ARTICOLO 7 – AMBITO OGGETTIVO DELLA PROTEZIONE – LA SEGNALAZIONE, LA DIVULGAZIONE PUBBLICA E LA DENUNCIA

7.1. L'oggetto della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica e della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile

7.1.1. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 24/2023, sono oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile da parte dei Dipendenti le Violazioni di seguito elencate:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nelle successive lett. c), d), e) ed f) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 1)];

b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del M.O.G., che non rientrano nelle successive lett. c), d), e) ed f) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 2)];

c) illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne costituiscono attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) [art. 2, comma 1, lett. a), n. 3)];

d) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea (lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione Europea [art. 2, comma 1, lett. a), n. 4)];

e) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea); sono ricomprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società [art. 2, comma 1, lett. a), n. 5)];

f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui alle lett. c), d) ed e) sopra indicati [art. 2, comma 1, lett. a), n. 6)].

7.1.2. Le Informazioni possono riguardare sia le Violazioni commesse sia quelle non ancora commesse che il Dipendente, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le Violazioni.

7.2. Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina sul *Whistleblowing*

7.2.1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 24/2023, non possono essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile:

- **a)** le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (a titolo esemplificativo, sono escluse le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore, etc.);
- **b)** le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023;
- **c)** le 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.

7.2.2. Ai sensi dell'art. 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. 24/2023, resta ferma l'applicazione di alcune disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di:

- **a)** informazioni classificate;
- **b)** segreto professionale forense;
- **c)** segreto professionale medico;
- **d)** segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- **e)** norme di procedura penale;
- **f)** autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzione del Consiglio Superiore della Magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- **g)** difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- **h)** esercizio dei diritti dei lavoratori di cui all'art. 1, comma 4, del D.Lgs. 24/2023.

7.2.3. Non sono ricomprese tra le Informazioni sulle Violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili.

7.2.4. Non sono ricomprese tra le Violazioni segnalabili le irregolarità nella gestione o nell'organizzazione dell'attività della Società.

7.3. Gli elementi e le caratteristiche delle Segnalazioni

7.3.1. È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti della Società a ricevere e gestire le Segnalazioni di cui al successivo articolo 8 nonché da parte dell'A.N.A.C. ai sensi del successivo articolo 9. In particolare, è necessario risultino chiare:

- **a)** le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- **b)** la descrizione del fatto;
- **c)** le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

7.3.2. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

CAPO III – SEGNALAZIONI INTERNE, SEGNALAZIONI ESTERNE, OBBLIGO DI RISERVATEZZA E DIVULGAZIONI PUBBLICHE

ARTICOLO 8 – SEGNALAZIONE INTERNA – GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

8.1. La Società, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, ha istituito un proprio canale di Segnalazione Interna, che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona, comunque, menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione. In particolare, le Segnalazioni possono essere effettuate, alternativamente:

- **a)** in forma scritta e/o in forma orale, mediante il canale criptato denominato "*WhistleblowingPA – messo a disposizione da Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l.*", le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e il cui portale è liberamente accessibile, anche dal Sito, sezione "*Società Trasparente*", sottosezione "*Altri Contenuti-Prevenzione della Corruzione*", secondo le indicazioni ivi previste;
- **b)** in forma scritta con modalità cartacea, in busta sigillata apponendo sulla stessa la dicitura

esterna "*NON APRIRE – Riservata personale alla c.a. del R.P.C.T. di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A.*", mediante raccomandata A/R, all'indirizzo Sistema Sosta e Mobilità S.p.A., Piazza primo Maggio 11, (C.A.P. 33100) Udine; all'atto del ricevimento della Segnalazione, i dati identificativi del Segnalante saranno secretati per tutta la durata del procedimento volto ad accertare la fondatezza; entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Responsabile rilascia al Segnalante avviso di ricevimento; ad ogni Segnalazione pervenuta con tale modalità cartacea sarà assegnato un codice identificativo, composto da numero progressivo seguito dall'anno.

A tal fine, La Società mette a disposizione del segnalante un apposito modulo il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti del presente Regolamento. Il modello è reperibile sul sito web della Società nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

8.2. In conformità all'art. 4, comma 5, del D.Lgs. 24/2023, la gestione dei canali di Segnalazione Interna di cui al comma 8.1., lett. a) e b), è affidata al R.P.C.T., che si avvale dei dipendenti assegnati alla propria unità organizzativa. In caso di assenza prolungata del R.P.C.T., la gestione dei canali di Segnalazione Interna di cui al comma 8.1. è affidata al Sostituto Anticorruzione. In tal caso, qualora il Segnalante si avvalga della modalità cartacea di cui al precedente comma 8.1., lett. b), la Segnalazione deve essere inviata, con le stesse modalità ivi indicate, in busta sigillata apponendo sulla stessa la dicitura esterna "*NON APRIRE – Riservata personale alla c.a. del Sostituto Anticorruzione di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A.*". Anche in tal caso, resta salvo quanto previsto al successivo comma 8.5.

8.3. I canali di Segnalazione Interna di cui al comma 8.1., lett. a) e b), valgono anche per le violazioni inerenti al Codice Etico e al M.O.G.; qualora la Segnalazione Interna riguardi violazione del Codice Etico e/o del M.O.G., il R.P.C.T. ne dispone la trasmissione all'O.D.V. entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, dando contestuale notizia al Segnalante. All'O.D.V. si applicano le medesime disposizioni di cui al Regolamento che si rendono applicabili al R.P.C.T.

8.4. Esclusivamente laddove la Segnalazione avesse ad oggetto una condotta del R.P.C.T., essa andrà inoltrata, alternativamente:

a) in forma scritta e/o in forma orale, all'attenzione del Sostituto Anticorruzione, mediante il canale criptato denominato "*WhistleblowingPA – messo a disposizione da Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l.*", le cui caratteristiche sono conformi alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e il cui portale è liberamente accessibile, anche dal Sito, sezione "*Società Trasparente*", sottosezione "*Altri Contenuti-Prevenzione della Corruzione*", secondo le indicazioni ivi previste;

b) in forma scritta con modalità cartacea, in busta sigillata apponendo sulla stessa la dicitura

esterna "*NON APRIRE – Riservata personale alla c.a. del Sostituto Anticorruzione di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A.*", mediante raccomandata A/R, all'indirizzo Sistema Sosta e Mobilità S.p.A., Piazza Primo Maggio, 11, (C.A.P. 33100) Udine.

8.5. Qualora la Segnalazione Interna sia presentata ad un soggetto diverso è trasmessa, entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

8.6. Entro 15 (quindici) giorni dalla ricezione della Segnalazione, il Responsabile avvia l'istruttoria. Il Responsabile mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può chiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni.

8.7. Il Responsabile deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della Segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di eventuali organi di controllo esterni alla Società. Nel caso in cui la Segnalazione dovesse risultare fondata, il Responsabile informerà il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito:

- **a)** a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- **b)** ad adottare i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- **c)** a decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della Società.

8.8. La Segnalazione sarà archiviata dal Responsabile, a titolo esemplificativo, nelle seguenti ipotesi:

- **a)** mancanza di interesse all'integrità aziendale;
- **b)** Segnalazione del tutto estranea rispetto all'oggetto del Regolamento, per la quale il Responsabile è privo di competenze;
- **c)** infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- **d)** contenuto generico della Segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero Segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- **e)** produzione di sola documentazione in assenza di Segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- **f)** mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione.

8.9. La procedura deve concludersi entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione. Un avviso di conclusione del procedimento viene trasmesso al Segnalante.

ARTICOLO 9 – SEGNALAZIONE ESTERNA

9.1. Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna, avvalendosi del canale esterno attivato, a tal fine, presso l'A.N.A.C. ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida A.N.A.C. 2023, se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, cui si rinvia.

9.2. La Segnalazione Esterna presentata ad un soggetto diverso dall'A.N.A.C. è trasmessa a quest'ultima entro 7 (sette) giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

9.3. Per quanto non previsto nella presente norma si rinvia alle Linee Guida A.N.A.C. 2023.

ARTICOLO 10 – SEGNALAZIONI ANONIME

10.1. Le Segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante sono considerate anonime.

10.2. Le Segnalazioni anonime, ove circostanziate, per l'A.N.A.C. sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza ordinari. I soggetti della Società che ricevono le Segnalazioni Interne di cui al precedente articolo 8 considerano le Segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie.

10.3. In ogni caso, il Segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad A.N.A.C. di aver subito Ritorsioni, può beneficiare della tutela che il D.Lgs. 24/2023 garantisce a fronte di misure ritorsive.

10.4. La Società allorché riceve Segnalazioni Interne di cui al precedente articolo 8, quindi, è tenuta a registrare le Segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre 5 (cinque) anni decorrenti dalla data di ricezione di tali Segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il Segnalante comunichi ad A.N.A.C. di aver subito Ritorsioni a causa di quella Segnalazione o denuncia anonima.

ARTICOLO 11 – OBBLIGO DI RISERVATEZZA

11.1. Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato Seguito alle stesse.

11.2. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare Seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (il "**GDPR**") e dell'articolo 2-*quaterdecies* del Decreto Legislativo

30.6.2003, n. 196, e ss.mm.ii. (il "**D.Lgs. 196/2003**").

11.3. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del Codice di Procedura Penale.

11.4. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

11.5. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità.

11.6. È dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nell'ipotesi di cui al comma 11.5, secondo periodo, nonché nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna di cui ai precedenti articoli 8 e 9 quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni di cui al comma 11.2. è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

11.7. La Società tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del Segnalante.

11.8. La Segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7.8.1990, n. 241, e ss.mm.ii., nonchè dagli articoli 5 e seguenti del Decreto Legislativo 14.3.2013, n. 33, e ss.mm.ii.

11.9. Ferma la previsione dei commi da 11.1. a 11.8., nelle procedure di Segnalazione Interna ed Esterna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

11.10. La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione dei doveri di ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni previste dal "*Codice Disciplinare di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A.*", cui si rinvia.

ARTICOLO 12 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

12.1. Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le Autorità competenti, previsto dal D.Lgs. 24/2023, deve essere effettuato a norma del GDPR, del D.Lgs. 196/2003 e del Decreto Legislativo 18.5.2018, n. 51, e ss.mm.ii. (il "**D.Lgs. 51/2018**").

12.2. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

12.3. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* del D.Lgs. 196/2003.

12.4. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR o agli articoli 3 e 16 del D.Lgs. 51/2018, fornendo idonee informazioni al Segnalante e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo GDPR o dell'articolo 11 del D.Lgs. 51/2018, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

12.5. La Società definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 del GDPR o dell'articolo 18 del D.Lgs. 51/2018.

ARTICOLO 13 - CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate dal Responsabile per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e, comunque, non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente articolo 11 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 51/2018.

ARTICOLO 14 – DIVULGAZIONE PUBBLICA – DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE

14.1. Il Segnalante che effettua una Divulgazione Pubblica beneficia della protezione prevista dal Regolamento se, al momento della Divulgazione Pubblica, ricorre 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 dai precedenti articoli 8 e 9 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 8 e 9 in merito alle misure previste o adottate per dare Seguito alle Segnalazioni;
- **b)** il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **c)** 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 stessa.

14.2. Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

14.3. Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, i Dipendenti hanno la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una Segnalazione di Violazione. Resta fermo l'obbligo del *Whistleblower*, qualora rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione, Interna o Esterna, ai sensi dell'art. 331 del Codice di Procedura Penale e degli articoli 361 e 362 del Codice Penale, di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria o Contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. Resta fermo che il Dipendente che abbia denunciato un reato all'Autorità Giudiziaria ai sensi degli articoli 361 o 362 del Codice Penale e poi venga discriminato per via della Segnalazione, potrà beneficiare delle tutele previste nel Regolamento per le Ritorsioni subite.

CAPO IV – MISURE DI PROTEZIONE

ARTICOLO 15 – CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

15.1. Le misure di protezione previste nel Regolamento si applicano ai Segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- **a)** al momento della Segnalazione o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile o della Divulgazione Pubblica, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni segnalate, Divulgate Pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui al D.Lgs. 24/2023 e al precedente articolo 7;
- **b)** la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II del D.Lgs. 24/2023 e dal Regolamento.

15.2. I motivi che hanno indotto la persona a Segnalare o denunciare o Divulgare Pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

15.3. Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del D.Lgs. 24/2023 e dal successivo articolo 17, quando è 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 di cui al capo III del D.Lgs. 24/2023 e del Regolamento non sono garantite e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare ai sensi della specifica disciplina applicabile alla Società.

15.4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nei casi di Segnalazioni anonime, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito Ritorsioni, nonché nei casi di Segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023 e al precedente articolo 9.

ARTICOLO 16 – DIVIETO DI RITORSIONE – MISURE DI SOSTEGNO – PROTEZIONE DALLE RITORSIONI

16.1. I soggetti di cui ai precedenti articoli 5 e 6 non possono subire alcuna Ritorsione.

16.2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o, comunque, di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui al precedente articolo 5, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla Divulgazione Pubblica o alla denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile è a carico di colui che li ha posti in essere.

16.3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria dalle persone di cui al precedente articolo 5, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, una Segnalazione, una Divulgazione Pubblica o una denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile.

16.4. Costituiscono Ritorsioni le fattispecie elencate all'art. 17, comma 4, del D.Lgs. 24/2023 e, in particolare:

- **a)** il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- **b)** la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- **c)** il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- **d)** la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- **e)** le note di merito negative o le referenze negative;
- **f)** l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- **g)** la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- **h)** la discriminazione o, comunque, il trattamento sfavorevole;
- **i)** 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 tale conversione;

j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

k) 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) 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;

m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

16.5. Presso il sito dell'A.N.A.C. è rinvenibile l'elenco degli Enti del Terzo Settore istituito, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 24/2023, al fine di fornire ai Segnalanti misure di sostegno. In particolare, le misure di sostegno fornite da tali Enti consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle Ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. L'Autorità Giudiziaria ovvero l'Autorità Amministrativa cui il Segnalante si è rivolto al fine di ottenere protezione dalle Ritorsioni può richiedere all'A.N.A.C. informazioni e documenti in ordine alle Segnalazioni eventualmente presentate.

16.6. I soggetti di cui ai precedenti articoli 5 e 6 possono comunicare all'A.N.A.C. le Ritorsioni che ritengono di avere subito: per le modalità di presentazione delle Ritorsioni ad A.N.A.C. si rinvia a quanto previsto dalle Linee Guida A.N.A.C. 2023. In caso di Ritorsioni commesse nel Contesto Lavorativo della Società, l'A.N.A.C. informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

16.7. Gli atti assunti in violazione del presente articolo e, in generale, dell'articolo 17 del D.Lgs. 24/2023 sono nulli. I soggetti di cui ai precedenti articoli 5 e 6 che siano stati licenziati a causa della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

16.8. I soggetti, pubblici o privati, che per errore fossero destinatari di una comunicazione di Ritorsione sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad A.N.A.C., dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

16.9. Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alle Linee Guida A.N.A.C. 2023.

ARTICOLO 17 – LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

17.1. Non è punibile la Società allorché riveli o diffonda Informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del D.Lgs. 24/2023 e di cui al precedente articolo 7.2.2. o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione e la Segnalazione è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 24/2023 e del precedente articolo 15.

17.2. Quando ricorrono le ipotesi di cui al comma 17.1., è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

17.3. Salvo che il fatto costituisca reato, la Società non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

17.4. 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 o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

ARTICOLO 18 – SANZIONI

18.1. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'A.N.A.C. applica al responsabile le sanzioni amministrative pecuniarie previste all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 e, di seguito, riportate:

- **a)** da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che sono state commesse Ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui al precedente articolo 11;
- **b)** da 10.000 a 50.000 Euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di Segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- **c)** da 500 a 2.500 Euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. 24/2023 e di cui al precedente articolo 15.3., salvo che il Segnalante sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile.

18.2. Ai soggetti nei confronti dei quali è accertata la responsabilità degli illeciti di cui al precedente comma 18.1., si applicano le sanzioni disciplinari previste nel "*Codice Disciplinare di Sistema Sosta e Mobilità S.p.A.*", cui si rinvia.

ARTICOLO 19 – RINUNCE E TRANSAZIONI

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dal Regolamento non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice Civile.

ARTICOLO 20 – RESPONSABILITÀ DEL *WHISTLEBLOWER*

20.1. Il Dipendente deve agire orientato a buona fede e la Segnalazione deve avvenire nel rispetto della continenza espositiva e non deve assumere, al contrario, toni ingiuriosi o, comunque, volti a ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale del soggetto al quale i fatti segnalati vengono attribuiti.

20.2. Il Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione integrante i reati di calunnia e diffamazione, ai sensi degli artt. 368 e 595 del Codice Penale, ovvero per i reati comunque commessi con la Segnalazione.

20.3. Rimane altresì impregiudicata la responsabilità civile del Segnalante ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, in caso di dolo o colpa grave.

20.4. Al Segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, può essere irrogata una sanzione disciplinare in caso di Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il soggetto segnalato ovvero in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio del Regolamento.

20.5. La tutela del Segnalante non si estende fino ad escludere la responsabilità dello stesso qualora abbia determinato, o contribuito a determinare con altri, l'insorgere dell'evento segnalato. Il ravvedimento operoso del Segnalante o la collaborazione al fine di consentire gli opportuni accertamenti rimane utile ai fini della graduazione, in sede disciplinare, della sanzione da irrogarsi.

CAPO V – DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 21 – APPROVAZIONE – AGGIORNAMENTO – PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE DEL REGOLAMENTO – NORMATIVE E DISCIPLINE APPLICABILI – RAPPORTO TRA REGOLAMENTO E CODICE ETICO, M.O.G. E P.T.P.C.

21.1. Il Regolamento è stato adottato e approvato da Sistema Sosta e Mobilità S.p.A. con Delibera del Consiglio di amministrazione n.325 del 25.06.2025.

21.2. Il Regolamento sarà sottoposto ad aggiornamento periodico, in ragione di mutate esigenze

aziendali, di modifiche normative intervenute nel corso della sua vigenza, di linee guida e/o ulteriori atti dell'A.N.A.C. in materia, di indirizzi e/o di indicazioni e/o di interpretazioni provenienti dalle varie Autorità in materia ed in ogni altra circostanza in cui la Società riterrà necessario e/o opportuno modificarne e/o aggiornarne i contenuti.

21.3. Del Regolamento, e delle sue successive modifiche ed integrazioni, verrà data pubblicazione sul sito www.ssm.it nella sezione dedicata di "*Società Trasparente*".

21.4. Il Regolamento deve essere adeguatamente pubblicizzato e portato a conoscenza di tutti i destinatari, a cura del Direttore Generale, mediante efficaci forme di comunicazione.

21.5. Per quanto non espressamente previsto dal Regolamento si rimanda al D.Lgs. 24/2023 e alla ulteriore normativa in materia nonché alle Linee Guida A.N.A.C. 2023 e alle ulteriori indicazioni rese da tale Autorità in materia.

21.6. Il Regolamento è parte integrante e sostanziale del Codice Etico, del M.O.G. e del P.T.P.C, per quanto non previsto in tali documenti.