Con il D.Lgs. n. 24 del 10.3.2023 (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) è stato disciplinato il c.d. *Whistleblowing*, che consiste nella pratica di segnalare le violazioni (della tipologia di cui si dirà *infra*) con riguardo al settore privato.

Lo scopo della normativa sopra citata è quello di tutelare i lavoratori dipendenti e ogni soggetto legittimato a segnalare reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro e di inculcare una "coscienza sociale" all'interno dei luoghi di lavoro, che invogli il singolo ad attivarsi per denunciare al datore di lavoro ovvero anche all'Autorità (es. ANAC), eventuali illeciti di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni o incarichi lavorative.

Sono legittimati ad effettuare le segnalazioni:

- i soci della società e le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (lavoratori subordinati, collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori autonomi);
- i liberi professionisti in rapporto con la Società, consulenti, volontari e tirocinanti.

In particolare, le segnalazioni devono vertere in materia di:

- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati come violazioni del diritto UE;
- reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001;
- violazioni dei MOG 231, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE;
- illeciti commessi in violazione della normativa UE relativi ai seguenti settori: contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, ecc.;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi, dei capitali.

Di converso, il presente protocollo non si applica per le segnalazioni che dovessero riguardare:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del soggetto segnalante o di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengano esclusivamente a propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- le violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (ad esempio, si veda la disciplina dei servizi finanziari e degli abusi di mercato);
- le 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.

Umbria T.P.L. e Mobilità ha affidato le responsabilità della gestione delle segnalazioni alla figura già presente all'interno della Società del Responsabile Anticorruzione e trasparenza, il quale si può avvalere di altre funzioni per:

- protocollare le comunicazioni in entrata e tenere aggiornato il registro delle segnalazioni;
- garantire la conservazione e la *privacy* della documentazione originale inerente le segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza;
- monitorare i canali di comunicazione (posta ordinaria e raccomandate);
- monitorare i canali di comunicazione (*mail* dedicate e gli strumenti di comunicazione *internet/intranet*);
- valutare l'approvazione delle richieste di adozione di misure organizzative e/o l'irrogazione di sanzioni o provvedimenti disciplinari e/o l'avvio di azioni giudiziarie;
- aggiornare e mettere a disposizione i moduli per la segnalazione;
- segnalare, valutata la sussistenza degli elementi, l'ipotesi di discriminazione al Responsabile di Funzione del dipendente.

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve essere inviata, eventualmente anche in maniera anonima, tramite i canali di segnalazione interna:

- in forma scritta (cartacea, utilizzando il modulo pubblicato sul sito *web* aziendale o telematica tramite autenticazione nella piattaforma informatica *GlobaLeaks* il cui *link* di accesso pure è pubblicato);
- in forma orale:
- attraverso messaggistica vocale con gli strumenti messi a disposizione dalla piattaforma informatica *GlobaLeaks*;
- mediante un incontro diretto con il Coordinatore/Gestore (già Responsabile Anticorruzione) fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante.

Al segnalante saranno garantite le seguenti misure di protezione:

- divieto di ritorsione;
- misure di sostegno;
- protezione dalle ritorsioni;

- limitazioni delle responsabilità.

Entro sette giorni dalla ricezione della segnalazione, il Coordinatore/Gestore provvede alla registrazione della stessa mediante protocollazione agli atti e relativa comunicazione al segnalante, se noto.

Qualora la segnalazione avvenga per il tramite della piattaforma telematica, sarà il gestore della stessa a registrare automaticamente la segnalazione dandone avviso al segnalante.

La segnalazione viene, poi, sottoposta ad una verifica della sua ammissibilità e procedibilità dal punto di vista soggettivo ed oggettivo con riguardo alla legittimazione attiva del segnalante e al contenuto della segnalazione che deve essere conforme alla normativa.

Laddove fosse ritenuta ammissibile e procedibile il Coordinatore/Gestore è tenuto a condurre l'istruttoria per l'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione (attraverso verifiche, analisi e valutazioni) e a concludere il procedimento con riscontro nei confronti del segnalante entro tre mesi dalla registrazione, salvo particolari necessità istruttorie per richiesta di documenti e/o integrazioni opportunamente comunicate al segnalante.

Si precisa che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi (essendo questo un termine ordinatorio), considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono un tempo maggiore.

Il riscontro, pertanto, può essere definitivo o interlocutorio sull'avanzamento dell'istruttoria.

Una volta conclusa la fase istruttoria, il Coordinatore/Gestore può comunicare al segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni di controllo, vigilanza e decisione
- l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che si intende ancora svolgere.