

PR 25 SEGNALAZIONI ANTICORRUZIONE**25.1 Tabella revisioni****25.2 Scopo e campo di applicazione****25.3 Termini e definizioni****25.4 Criteri operativi****25.5 Documentazione****25.1 Tabella revisioni**

Rev	Par	Pag	Motivo della modifica	Data
0			Prima Emissione	16/12/2018
1			Revisione	16/07/2019
2			Revisione – 25.4 Criteri operativi	18/12/2019
3			Revisione – 25.4 Criteri operativi	25/08/2020
4			Revisione - 25.3 Termini e definizioni	24/06/2021
5			Revisione – nuova edizione	09/11/2021
6			Revisione – 25.4 Criteri operativi	10/10/2022
7			Revisione – 25.4 Criteri operativi	12/12/2022
8			Revisione – 25.3 Termini e definizioni - 25.4 Criteri operativi	04/07/2023

25.2 Scopo e campo di applicazione

Con la presente procedura si intende: a) chiarire i principi ispiratori dell'istituto nonché il ruolo dei soggetti tenuti a ricevere ed istruire le segnalazioni; b) descrivere le modalità di gestione delle segnalazioni di sospette attività corruttive da parte dei dipendenti della Bari Multiservizi S.p.A. nonché i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi in favore della Società.; c) dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione, dell'identità di eventuali soggetti indicati.

La presente procedura intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

L'obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza, e non l'anonimato, dell'identità del segnalante.

25.3 Termini e definizioni

Società: Bari Multiservizi S.p.A.

Codice Etico: Codice di comportamento, ovvero dichiarazione pubblica della "Società", in cui sono individuati i principi generali e le regole comportamentali cui viene riconosciuto valore etico positivo. Questo in applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Il Codice Etico di comportamento integra il quadro normativo al quale l'azienda è sottoposta.

PTPC: Ai sensi della Legge n. 190/2012 la Società adotta un Piano triennale di prevenzione della corruzione con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio e individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione.

RSGI: Responsabile del Sistema di Gestione Integrato Aziendale

RCAC: Responsabile Compliance anticorruzione

RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il soggetto individuato ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'art. 41 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;

ODV: Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001;

Segnalazione interna: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

Segnalazione esterna: la comunicazione scritta ed orale delle informazioni sulle violazioni, tramite il canale di segnalazione attivato dall'ANAC;

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

Persona coinvolta: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

Applicativo: il software per la gestione delle segnalazioni interne in linea con la normativa.

25.4 Criteri operativi

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del soggetto preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo.

La Bari Multiservizi S.p.A. ha aderito al progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Per uniformità di processi aziendali il Responsabile del Whistleblowing si identifica con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti riferiti al R.P.C.T., la condotta potrà essere segnalata all'ANAC tramite la piattaforma dalla stessa istituita, ovvero all'Organismo di Vigilanza, presso lo studio professionale del Presidente *pro tempore*, a mezzo del servizio postale avente ad oggetto "Segnalazione anonima whistleblowing R.P.C.T."

I sistemi di segnalazione interna attivati dalla società sono:

- 1) Segnalazione orale, attraverso la linea telefonica all'uopo dedicata e registrata anche attraverso un sistema di messaggistica vocale, all'uopo osservando le istruzioni della voce registrata ovvero mediante un incontro diretto con il RPCT, quale destinatario delle segnalazioni, su richiesta della persona interessata, fissato entro un tempo ragionevole.
- 2) Segnalazione a mezzo piattaforma informatica attraverso l'applicazione istituita sul sito web istituzionale.

Le caratteristiche della segnalazione effettuata mediante piattaforma sono le seguenti:

- La segnalazione viene fatta mediante la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- La segnalazione viene ricevuta dall'RPCT e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richiesta di chiarimenti ed approfondimenti;
- La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone). La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Oggetto della segnalazione

Le condotte illecite oggetto di segnalazione, meritevoli di tutela, non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al Titolo II del Codice Penale ("Dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione"), ma anche a tutti gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali oltre alle condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, o violazioni del modello di organizzazione gestione e controllo in cui si riscontrano l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzia un malfunzionamento della società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La presente procedura non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Le condotte illecite, per espressa previsione normativa, devono inoltre riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro subordinato ed autonomo, e quindi devono riguardare situazioni di cui il soggetto ne sia venuto a conoscenza:

- a. Direttamente, in virtù del ruolo rivestito e dell'ufficio presso cui presta la propria attività lavorativa o professionale;

- b. Indirettamente, attraverso notizie e/o informazioni acquisite, anche casualmente, ma in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o dell'attività professionale.

Segnalazioni anonime

La legge tutela la riservatezza della identità del segnalante e non l'anonimato.

Le segnalazioni effettuate in forma anonima potranno essere prese in considerazione solo laddove siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. In tal caso, saranno trattate come segnalazioni ordinarie, sottratte alla tutela del whistleblower.

Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale, oltre alla priorità della gestione.

Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni verranno istruite secondo l'ordine cronologico di ricezione e tenendo in considerazione la gravità dei fatti segnalati.

In tali termini verranno pertanto istruite per prime le segnalazioni pervenute non in forma anonima, poi quelle pervenute in forma anonima successivamente integrate ed infine quelle pervenute in forma anonima e non integrate, neppure successivamente.

Istruttoria della segnalazione

La segnalazione è istruita dal RPCT, anche con il supporto del personale apicale, all'uopo formalmente delegato a collaborare, che decide, entro i termini da considerarsi perentori, e le modalità indicate nel prosieguo.

Qualora il RPCT dovesse rilevare che la segnalazione rientra tra quelle rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, provvede ad archivarla, dandone comunicazione al segnalante e contestualmente all'OdV; in tal caso, l'OdV, procede nell'istruttoria secondo le modalità ed i termini previsti per tali tipi di segnalazioni e tiene aggiornato il RPCT circa l'esito dell'istruttoria.

Se la segnalazione rientra tra quelle rilevanti ai fini dell'anticorruzione, il RPCT, entro i successivi sessanta giorni naturali e consecutivi, la istruisce valutando la sua fondatezza o meno, provvedendo preliminarmente a rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Ai fini della valutazione della fondatezza o meno della segnalazione il RPCT potrà avvalersi di qualsiasi strumento idoneo, ivi compresa la definizione di un questionario o interviste con il personale.

Il RPCT mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni.

Per esigenze istruttorie, dovute alla necessità di acquisire chiarimenti, anche di natura documentale, il RPCT potrà interpellare soggetti diversi dal segnalante. Nel caso di acquisizione di chiarimenti, anche di natura documentale, da soggetti diversi dal segnalante, il RPCT adotta tutti gli accorgimenti necessari a garantire la riservatezza dell'identità di tali soggetti.

L'esercizio dei poteri istruttori può prevedere lo svolgimento di approfondimenti con il coinvolgimento di specialisti e competenze diverse dal RPCT nonché il coinvolgimento di soggetti interni alla Bari Multiservizi S.p.A. competenti in materia.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, verrà inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. In tale ultima ipotesi, sui soggetti coinvolti gravano i medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante.

Entro tre mesi dalla data dell'avvio di ricevimento il RPCT fornisce riscontro alla segnalazione. Se la segnalazione è infondata, il RPCT la archivia dandone comunicazione al segnalante, nonché all'Organo

amministrativo e all'Organismo di Vigilanza. Diversamente, se è fondata, comunica al segnalante la fondatezza della segnalazione e la inoltra assicurandosi che non vi sia alcun riferimento in grado di identificare il segnalante, all'Organo amministrativo, affinché questo possa adottare tutti gli atti e/o provvedimenti ritenuti opportuni, anche demandando alla Direzione Amministrativa l'esercizio del potere disciplinare.

Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna;
- b. La persona segnalante ha fondati motivi 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;
- c. La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Canali di segnalazione esterna

L'ANAC attiva un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'Autorità anticorruzione pubblica sul proprio sito istituzionale in una sezione dedicata le seguenti informazioni:

- a. L'illustrazione delle misure di protezione;
- b. I propri contatti;
- c. Le istruzioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e dei canali di segnalazione interna;
- d. L'illustrazione del regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni interne ed esterne.

Divulgazioni pubbliche

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal decreto legislativo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna od esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro 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.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Tutela dell'identità del segnalante

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge.

Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertice della Società.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui è ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito 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 del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La violazione di tale divieto è fonte di responsabilità disciplinare del soggetto che consente l'accesso ai documenti e costituisce motivo per l'irrogazione delle sanzioni previste dal CCNL e dal codice etico e disciplinare in vigore nella Società.

Tutela del segnalante da azioni discriminatorie

Nei confronti della persona che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura vige il divieto di discriminazione.

Non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, i demansionamenti, mobbing ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative.

Sono pertanto nulli il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti del soggetto segnalante nonché il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., il cambiamento del luogo di lavoro, la modifica dell'orario di lavoro, la sospensione della formazione, 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, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'Autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva tutelata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione delle previsioni del presente articolo e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo.

E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti diretti e indiretti sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può effettuare idonea segnalazione secondo le modalità della presente procedura.

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del segnalante di dare notizia dell'accaduto all'ANAC, alle Organizzazioni sindacali, di adire l'Autorità Giudiziaria competente o di notiziare personalmente, secondo altre modalità, l'Organismo di Vigilanza.

Responsabilità del whistleblower

Non è dovuta alcuna tutela del segnalante nel caso in cui con la propria denuncia incorra in responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione e in responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile (risarcimento per danno illecito). In tal caso il segnalante incorre in responsabilità disciplinare.

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

Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art.329 del c.p.p.

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

La segnalazione è sottratta all'accesso civico degli articoli 22 e ss. della legge n. 241/1990, nonché dagli articoli 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013.

Nelle procedure di segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Conservazione e monitoraggio delle informazioni

Le segnalazioni sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

La segnalazione effettuata su linea telefonica registrata o attraverso il sistema di messaggistica vocale registrato è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

La segnalazione effettuata in occasione di un incontro con RPCT è documentata, previo consenso della persona segnalante, mediante verbale redatto a cura di colui che riceve la segnalazione. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale mediante la propria sottoscrizione.

Il RPCT/FC rende conto nella relazione annuale/riesame funzione compliance, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

La relazione annuale viene trasmessa all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Diffusione della procedura

La presente procedura viene recepita nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, diffusa a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione della stessa sul sito internet aziendale, nonché attraverso la trasmissione all'indirizzo di posta elettronica di ciascun dipendente di una circolare. In occasione delle revisioni la procedura sarà pubblicata sul sito internet aziendale nella versione aggiornata.