

## PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI ED IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING) CONFORME ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 MARZO 2023, N. 24.

### 25.1 Scopo e finalità della procedura

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.

### 25.2 Fonte normativa e natura dell'istituto

L'istituto del whistleblowing è stato di recente oggetto di riforma con il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che ha attuato 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Con successiva deliberazione n. 211 del 12 luglio 2023 l'ANAC ha emanato le 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;

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento a colui che segnala violazioni o irregolarità che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della società, così favorendo l'emersione di fattispecie di illecito

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la società e, di riflesso, per l'interesse pubblico.

### 25.3 Definizioni

ANAC : Autorità Nazionale Anticorruzione;

Il Codice Etico di comportamento adottato dalla Società; 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.

PTPCT: Ai sensi della Legge n. 190/2012 la Società adotta un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 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.

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;

Funzione Compliance o FC: Responsabile Compliance anticorruzione ai sensi della ISO 37001:2016;

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

Segnalazione: comunicazione di violazioni secondo le definizioni e mediante l'uso dei canali di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24

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 Soggetti segnalanti

Le segnalazioni oggetto della presente procedura possono essere effettuate:

- dai dipendenti della Società;
- dai lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81 (ad es. contratto d'opera, professioni intellettuali), nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile (es. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale, avvocati, ingegneri che prestano le loro attività per un soggetto organizzandola autonomamente) e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (si tratta di collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali o continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente), che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- dai lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa per operatori economici che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- dai liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per la Società;

- da volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società;
- dagli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Inoltre la segnalazione può essere effettuata anche:

- a) quando il rapporto giuridico di cui ai punti precedenti non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni 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 del rapporto stesso.

## 25.5 Oggetto della segnalazione

Le condotte illecite oggetto di segnalazione, meritevoli di tutela, si riferiscono a: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei successivi punti 3), 4), 5) e 6);

condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, che non rientrano nei successivi punti 3), 4), 5) e 6);

illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, anche se non indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023, 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; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, 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 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;

atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti punti 3), 4) e 5).

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Sono escluse dall'applicazione della normativa di cui al D.lgs. 24/2023 e di conseguenza non è consentito l'utilizzo dell'istituto del whistleblowing per:

Le segnalazioni relative alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro o inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure

gerarchicamente sovraordinate (sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore);

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 (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;

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.

La segnalazione non può riguardare informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, notizie prive di fondamento e le c.d. "voci di corridoio"

## 25.6 Contenuto della segnalazione

Ai fini dello svolgimento di adeguata istruttoria, è indispensabile che la segnalazione contenga i seguenti elementi:

una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione espressa che la segnalazione si riferisce a Bari Multiservizi S.p.A.;

l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;

se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona coinvolta;

ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati,

Le segnalazioni interne, prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (c.d. segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti.

Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che gli consente di: accedere nuovamente alla segnalazione, visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione, interloquire con il RPCT ed inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione anche su richiesta del RPCT.

## 25.7 Tipologie di segnalazione

A seconda della tipologia del mezzo di comunicazione utilizzato in conformità alle disposizioni di seguito indicate, il segnalante può ricorrere a:

- ✓ segnalazione interna;
- ✓ segnalazione esterna;
- ✓ divulgazione pubblica.

Resta in ogni caso ferma la possibilità per il segnalante di denunciare le violazioni all'autorità giudiziaria o contabile

### 25.7.1 Segnalazione interna

a. Destinatario della segnalazione interna

Destinatario delle segnalazioni interne è il RPCT di Bari Multiservizi S.p.A., gestore unico della segnalazione per legge.

Laddove la segnalazione abbia rilevanza 231, il RPCT coinvolge tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Qualora il RPCT si trovi in posizione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione sarà di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

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

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente dovrà trasmetterla entro sette giorni dal suo ricevimento al RPCT, dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione al RPCT non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

b. Canali della segnalazione

I canali per effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

- segnalazione scritta attraverso Piattaforma informatica istituita sul sito istituzionale della società. Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che gli consente di: accedere nuovamente alla segnalazione, visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione, interloquire con il RPCT ed inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione anche su richiesta del RPCT;
- segnalazione orale, attraverso la linea telefonica all'uso dedicata e registrata anche attraverso un sistema di messaggistica vocale, all'uso osservando le istruzioni della voce registrata ovvero mediante un incontro diretto con il RPCT o con l'Organismo di Vigilanza, quale destinatario delle segnalazioni, su richiesta della persona interessata, fissato entro un tempo ragionevole.

c. Attività di verifica della segnalazione interna

Il RPCT "Amministratore" della piattaforma web e soggetto "Designato interno al trattamento dei dati personali" (ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003 come modificato dal D.lgs. 101/2018), ricevuta la segnalazione procede all'esame preliminare valutando la corretta impostazione del procedimento, a partire dalla valutazione della segnalazione come rientrante tra i casi del whistleblowing.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- ❖ manifesta mancanza di interesse all'integrità della società;
- ❖ manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- ❖ manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- ❖ accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;

- ❖ produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità
- ❖ mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione

Il RPCT, ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower di integrarla, sempre attraverso la piattaforma, o anche di persona, ove il segnalante vi acconsenta.

Valutata l'inammissibilità della segnalazione il RPCT comunica l'esito di ammissibilità al segnalante.

#### d. Istruttoria della segnalazione

Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione occorre rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione quale segnalazione whistleblowing il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate, compiendo una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione, un'attività di verifica e di analisi e non accertamento sull'effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della società ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione

Per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni, il RPCT si può avvalere di un gruppo di lavoro dedicato, composto da soggetti in possesso di competenze trasversali, da costituire mediante un atto formale di volta in volta istituito in ragione delle specifiche competenze richieste dall'attività istruttoria.

Nell'ipotesi di segnalazione con rilevanza 231, il RPCT chiede la collaborazione dell'Organismo di vigilanza per lo svolgimento dell'istruttoria.

Il RPCT tiene traccia dell'attività svolta e, tramite piattaforma, fornisce informazioni al segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Per la definizione dell'istruttoria il termine è di tre mesi che decorrono dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso in cui l'Anac accerti che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi della segnalazione ricevuta applica al responsabile la sanzione amministrativa da 10.000 € a 50.000 €.

#### e) Esiti dell'istruttoria

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si

rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterni, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari di trattamento dei dati

### 25.7.2 Canali di segnalazione esterna

Il whistleblower può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC attraverso il canale dedicato e secondo le indicazioni fornite dall'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- ✓ la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e le stessa non ha avuto effetto;
- ✓ 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;
- ✓ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Al fine di poter eseguire la segnalazione esterna, il segnalante può acquisire le informazioni sulle modalità di esecuzione all'indirizzo internet [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

L'ANAC procede, inoltre, ad inviare le segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

### 25.7.3 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) a 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, 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.

I canali per effettuare la segnalazione sono la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

## 25.8 Tutela del whistleblower

La tutela contro gli atti di ritorsione di cui al punto precedente si applica in presenza delle seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione (interna e/o esterna) o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, il segnalante o il denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente normativa;
- la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla presente Procedura.

La tutela è prevista anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica 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 previsioni della presente normativa.

La tutela non è garantita e al segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona 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.

### 25.8.1 Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Pertanto, il trattamento di tali elementi da parte del RPCT sarà improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti (interni ed esterni) ne debbano essere messi a conoscenza. In questa ipotesi, il RPCT non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e presta la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare sia per il RPCT sia per tutti gli altri soggetti che possono conoscere la segnalazione, con i dati e le informazioni in essa contenuti.

La segnalazione del Whistleblower e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi (art. 22 e ss. Legge n. 241/1990), nonché all'accesso civico generalizzato (art. 5 comma 2 D.lgs. n. 33/2013).

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa dal segnalante anche a soggetti diversi dal RPCT e, per questo, l'identità del segnalante, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso.

In caso di trasmissione della segnalazione all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, il RPCT deve evidenziare all'Autorità che si tratta di segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela rafforzata della riservatezza, previa notifica al segnalante, tramite la piattaforma informatica.

La tutela della riservatezza è estesa dal legislatore anche nel procedimento penale, nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti e nel procedimento disciplinare.

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

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (art. 329 c.p.p.)

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di non essere utilizzata nel procedimento stesso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità della persona 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. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente (consenso da acquisire in forma scritta) alla rivelazione della propria identità. In tal caso è dato avviso alla persona segnalante, In tal caso è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché delle procedure di segnalazione interna ed esterna quando la rivelazione dell'identità del segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante, il RPCT può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante sempre tramite la piattaforma informatica.

### 25.8.2 Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie

Nei confronti della persona che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni e sui rapporti di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
2. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
3. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
4. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
5. le note di merito negative o le referenze negative;
6. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
7. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
8. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
9. 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;

10. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
11. 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;
12. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
13. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
14. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
15. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

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.

Le misure di protezione previste dalla presente procedura si applicano anche:

- a) al facilitatore, individuato nella 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 (a titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla l. n. 300/1970;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante (persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori), di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo (rientrano in tale categorie le persone che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante ovvero un rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita, anche se questo non si concretizza con la condivisione della stessa abitazione) o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente (si tratta di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante ed hanno rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti);
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante (casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi) o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una



divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano (enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per la Società segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo. La ritorsione potrebbe essere attuata non nei confronti del segnalante o denunciante, ma nei confronti dell'impresa in cui questo opera, mediante, ad esempio, l'interruzione anticipata del contratto di fornitura), nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone (tra enti può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica).

Il segnalante dovrà avere cura di riportare all'interno del testo che si tratta di una segnalazione per la quale s'intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione possono essere comunicate ad ANAC secondo le modalità stabilite dall'Autorità e presenti sul sito istituzionale.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante, rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC.

Gli atti di natura ritorsiva o discriminatoria sono nulli e, in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro.

ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Compete all'autorità giudiziaria adita adottare tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela della situazione giuridica azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati di natura ritorsiva o discriminatoria.

L'atto o il provvedimento ritorsivo può comunque essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di Anac.

## 25.9 Sistema sanzionatorio

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio; in particolare, sono passibili di sanzione:

- il whistleblower che abbia effettuato segnalazioni con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione;
- il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;
- il soggetto che si sia reso responsabile di atti di ritorsione;
- il soggetto che abbia ostacolato o abbia tentato di ostacolare la segnalazione.

Per il relativo trattamento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto dal Modello 231.

I comportamenti di cui sopra possono essere anche accertati da ANAC, che irroga le

seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- ✓ per il comportamento di cui al punto 1, sanzioni da € 500,00 ad € 2.500,00, salvo che la persona segnalante sia stata condannata in sede penale, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia dell'autorità giudiziaria o contabile;
- ✓ per i comportamenti di cui ai punti 2, 3 e 4, sanzioni da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

### 25.10 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.

La conservazione delle segnalazioni esterne è a cura di ANAC.

Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi all'identità del segnalante e di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.

### 25.11 Diffusione della procedura

La presente procedura viene approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è soggetta a periodico aggiornamento nei casi di: modifiche normative che abbiano impatto sulle attività descritte nella presente procedura; cambiamenti organizzativi tali da determinare una modifica nell'attribuzione delle responsabilità previste; modifiche dei processi e delle relative modalità nell'ambito dell'operatività di Bari Multiservizi S.p.A.; introduzione di nuovi strumenti, anche tecnologici, che modifichino le modalità operative previste nella procedura.

La 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.