

	Tipo:	PROCEDURA	Rif. Manuale:	7-04
	Codice:	PQ0066	Pagina:	1 di 6

GESTIONE INTERNA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITO -WHISTLEBLOWING

Finalità del Documento:

Il presente documento descrive le modalità disponibili per effettuare una segnalazione di illecito (whistleblowing) chiarendo quale sia la procedura da seguire e quali le forme di tutela offerte al segnalante.

N° Modifica	Data	Motivo della Modifica
*	14/07/2023	Prima emissione

Redazione	Approvazione Qualità	Visto Direzione	Modifica	Diffusione esterna
			Numero: * Data: 14/07/2023	D

1. RIFERIMENTI

Si fa riferimento alla seguente documentazione:

Manuale della Qualità - Capitolo VII-04

ed alla normativa:

D. lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di recepimento alla direttiva UE 2019/1937 (cd. Disciplina whistleblowing)

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente procedura è dare attuazione al D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di recepimento nel nostro ordinamento della Direttiva (UE) 2019/1937 ed avente ad oggetto la disciplina della protezione dei soggetti che segnalano (non in forma anonima) violazioni di disposizioni europee e nazionali di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo e che ledono gli interessi pubblici o l'integrità dell'ente di appartenenza.

L'obiettivo è in particolare quello di fornire al soggetto che intende segnalare un illecito chiare istruzioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO ED OGGETTIVO

La presente procedura e le relative tutele devono intendersi rivolte a tutti i soggetti che nell'esercizio della propria attività lavorativa sono, a vario titolo, collegate all'organizzazione di Bus Company.

Rientrano tra questi, oltre ai lavoratori dipendenti, anche i lavoratori autonomi; coloro che hanno un rapporto di collaborazione; i liberi professionisti e i consulenti; i volontari e tirocinanti; gli azionisti e le persone con funzione di direzione, amministrazione, controllo, vigilanza e rappresentanza.

La tutela si applica anche qualora la segnalazione riguardi violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo cessato, purché le violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso; nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, in altre fasi precontrattuali, ovvero durante il periodo di prova.

Il contenuto della segnalazione può riguardare la commissione di violazioni delle disposizioni normative nazionali (leggi o regolamenti) e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

Le informazioni oggetto della segnalazione possono avere ad oggetto i fondati sospetti su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su tentativi di occultarle.

A titolo esemplificativo, il sistema interno di whistleblowing di Bus Company può riguardare:

- Qualsiasi condotta contraria al Codice Etico di Bus Company o al Modello di Organizzazione e Gestione di Bus Company o illeciti rilevanti ai sensi del Decreto n. 231/2001;
- Violazioni della normativa europea in materia di appalti pubblici, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori;

- Condotte che comportino una violazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ambiente e/o qualità;
- Qualsiasi forma di condotta “abusiva” mediante la quale un soggetto utilizza il potere attribuitogli per conseguire vantaggi personali e cagionando così un malfunzionamento dell’attività dell’ente.

Sono, invece, escluse le contestazioni legate a un interesse meramente personale del segnalante.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali resta la competenza esclusiva dell’Ufficio del Personale.

4. PROCEDURA

Soggetti competenti a gestire le segnalazioni

Nell’ambito dell’organizzazione di Bus Company, i soggetti deputati a gestire l’intero processo di ricezione e gestione delle segnalazioni sono il membro interno dell’OdV, dott.ssa Raffaella Bossa, e la dott.ssa Elisa Re, entrambe facenti parte dell’ufficio “Norme e certificazioni”.

Le figure di cui sopra, in qualità di gestori della segnalazione, sono legittimate a trattare i dati personali del segnalante ed eventualmente a conoscerne l’identità; su queste sono incentrati anche tutti gli oneri legati alla protezione dei segnalanti.

Nel corso dell’attività istruttoria, potranno essere coinvolti altri soggetti o uffici interni all’amministrazione, individuati di volta in volta, a seconda della tipologia di violazione o illecito che viene rilevata. Questi ultimi potranno essere interessanti nell’attività di accertamento mentre dovranno rimanere estranei a qualsiasi elemento che possa portare all’identificazione del soggetto segnalante.

Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all’istruttore di procedere alle dovute verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l’attività) che consentano di individuare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- Indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- Altre informazioni che possano fornire riscontro della sussistenza dei fatti, anche tramite documenti allegati;
- *Eventuale indicazione delle generalità del soggetto che effettua la segnalazione:*

- *il whistleblower può scegliere di non dichiarare i suoi dati anagrafici e di non fornire elementi che lo identifichino come autore.*

Bus Company prenderà in carico le segnalazioni prive di sottoscrizione solo se risulteranno manifestamente fondate e comunque dovutamente dettagliate e circostanziate da risultare idonee alla ricostruzione e all'accertamento degli illeciti rilevati.

In questo caso, tuttavia, non potrà essere applicata a favore del segnalante la disciplina in oggetto e le forme di tutela da questa previste proprio perché, essendo il soggetto segnalante non riconoscibile, viene meno l'esigenza di un'eventuale tutela.

Disciplina della segnalazione

Tutta la procedura mira ad assicurare la separazione tra i contenuti della segnalazione e gli elementi che consentono di risalire all'identità del whistleblower.

I canali istituiti da Bus Company per effettuare la segnalazione sono i seguenti:

- Piattaforma informatica accessibile con qualunque dispositivo (computer, tablet, smartphone) sul sito www.buscompany.it

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni, nonché la possibilità di dialogare con il gestore in forma riservata.

- Contatto telefonico chiamando i numeri 0175/478879 oppure 0175/478847. La segnalazione, in questo caso, viene verbalizzata per iscritto a cura del gestore. Al segnalante verrà data la possibilità di verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.
- Incontro diretto. Su richiesta della persona segnalante, la segnalazione può essere effettuata oralmente nel corso di un incontro con il gestore; l'incontro viene verbalizzato e il verbale sottoscritto in ogni singola pagina dal segnalante e dal gestore.

Si consiglia a coloro che vogliono effettuare una segnalazione di preferire l'utilizzo della piattaforma informatica in quanto garantisce un maggior livello di riservatezza e una maggiore celerità di trattazione della segnalazione stessa, a garanzia di una più efficace tutela del whistleblower.

Le segnalazioni inoltrate con modalità diversa dall'uso della piattaforma vengono protocollate in modalità riservata e salvate in un fascicolo informatico a cui hanno accesso solo le figure autorizzate alla gestione delle segnalazioni.

La segnalazione presentata *brevi manu* verrà custodita in un armadio chiuso a chiave presente nell'ufficio "Norme e certificazioni", avendo cura di separare i dati identificativi del segnalante dal resto della documentazione.

L'attività istruttoria è finalizzata alla verifica della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Entro 7 giorni dalla ricezione e protocollazione della segnalazione, il gestore invia al segnalante un avviso di ricezione e presa in carico della segnalazione.

Il gestore entro 15 giorni dalla presa in carico della segnalazione effettua una prima sommaria istruzione volta ad accertare la sussistenza dei presupposti e dei requisiti essenziali e determinandone quindi la ricevibilità e l'ammissibilità.

Il gestore può, in qualsiasi momento, instaurare un dialogo con il segnalante e richiedere chiarimenti, precisazioni, nonché ulteriori informazioni, atti e documenti.

Qualora l'analisi preliminare conduca ad un giudizio di manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità (contenuto troppo generico tale da non consentire la comprensione dei fatti, mancanza di dati essenziali, manifesta incompetenza sulle questioni segnalate, segnalazioni aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti, mancanza di interesse pubblico), l'istruttore ne dispone l'archiviazione.

Valutata invece la fondatezza e ammissibilità della segnalazione, si procede con l'istruttoria interna sui fatti e/o sulle condotte segnalate acquisendo ogni elemento utile alla valutazione della fattispecie.

Ove necessario, il gestore potrà acquisire notizie, informazioni, atti e documenti da altri uffici o coinvolgere terze persone, avendo sempre cura di non compromettere la riservatezza del segnalante.

Il gestore deve sempre avere cura di tenere aggiornato il segnalante sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, specie in riferimento ai più significativi sviluppi.

Al termine dell'istruttoria, che deve comunque concludersi nel termine di 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione, il gestore procede a redigere una relazione contenente le risultanze delle verifiche condotte ed i profili di illiceità riscontrati.

L'attività istruttoria può concludersi con esiti diversi:

- Archiviazione della segnalazione: quando al termine dell'attività di verifica i fatti segnalati risultano non fondati o privi di sufficiente evidenza. Ciò non perché necessariamente falsa o errata ma piuttosto troppo carente per portare ad azioni da parte dell'ente.
- Revisione di procedure o processi interni: nel caso in cui al termine di una segnalazione non sia emersa la commissione di un illecito ma piuttosto possibili lacune o criticità all'interno delle procedure o dei processi interni.
- Trasmissione del fascicolo all'Ufficio del Personale: quando al termine dell'attività istruttoria emergono profili di responsabilità disciplinare a carico del soggetto segnalato. Qualora un eventuale procedimento disciplinare non possa basarsi solo su fatti o elementi distinti dalla segnalazione e risulti pertanto necessario il suo utilizzo, sarà necessario richiedere il consenso dello stesso.
- Trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica o alla Procura della Corte dei Conti: quando al termine dell'attività istruttoria siano emersi elementi sufficienti a far emergere possibili condotte di reato.

Il gestore in questo caso è tenuto a trasmettere all'Autorità competente la sua relazione e relativa documentazione, evidenziando che trattasi di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi del D.lgs. 24/2023.

L'esito dell'attività istruttoria è comunicato al segnalante.

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

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

5. CONDIZIONI DI PROTEZIONE E FORME DI TUTELA

Bus Company garantisce che i segnalanti che agiscono in buona fede e nel rispetto di quelli che sono i presupposti previsti dalla normativa siano protetti da qualsiasi forma di ritorsione e sia garantita loro la riservatezza sulla propria identità in tutte le fasi della segnalazione.

Coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione garantiscono al segnalante la riservatezza sia dell'identità sia del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi tale identità non possono essere rivelate senza consenso espresso del segnalante.

Fanno eccezione solo i casi in cui sia configurabile in capo a quest'ultimo una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge o vi sia specifica richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, se la conoscenza dell'identità del segnalante dovesse essere indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante.

In ogni caso, quando si ravvisino ragioni essenziali per rivelare l'identità del segnalante, gli va data comunicazione scritta.

La violazione della presente procedura, nonché delle misure poste a tutela del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

Nei confronti del soggetto segnalante, inoltre, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o atto discriminatorio, sia esso diretto o indiretto, che possa avere effetti sul rapporto di lavoro per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione.

Per atti ritorsivi si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento di sede, azioni discriminatorie dalle quali conseguano pregiudizi economici o finanziari, nonché azioni disciplinari ingiustificate.

Le stesse misure di protezione si applicano non solo ai segnalanti ma anche ad altri soggetti specificamente individuati: i c.d. facilitatori (coloro che assistono la persona segnalante nel processo di segnalazione) i colleghi e i parenti entro il quarto grado del segnalante e i soggetti giuridici collegati al segnalante.

6. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

In tali casi, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità della persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente 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.