

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

Documento redatto in conformità al D. Lgs 231/2001 integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo e in allineamento alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24 del 2023

Redatto da:

LA LINEA SpA

Seconda Edizione Rev. 1 del 19 gennaio 2024

Approvato da CDA in data 8 febbraio 2024

SOMMARIO

1. DEFINIZIONE.....	3
2. SCOPO E FINALITA' DELLA POLICY.....	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
4. CONTENUTO SEGNALAZIONE.....	4
5. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	4
6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	5
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	6
8. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER.....	7
9. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	7

1 DEFINIZIONE

L'istituto del whistleblowing, segnalazione, ha ricevuto negli ultimi anni una sempre più crescente attenzione entrando a far parte delle strategie di prevenzione dei fenomeni corruttivi e, in generale delle forme di illegalità più insidiose, quelle che si celano dietro attività lecite e che contaminano in modo subdolo il tessuto economico e sociale.

E' un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

2 SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Scopo della presente procedura è altresì quello di rimuovere tutti gli elementi o ostacoli al ricorso di segnalazioni a tutela della Società e del Segnalante riguardanti atti e fatti a rischio di reato previsti dal D. Lgs. 231/2001, dalla UNI ISO 37001 nonché in allineamento alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24 del 2023 che ha reso obbligatoria sia per gli enti pubblici che per le imprese ed enti privati la predisposizione di un canale di segnalazione interno degli illeciti.

Con il D. Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE sul whistleblowing, viene definita una regolamentazione completa sia dei canali di segnalazione che delle tutele accordate ai whistleblower, vale a dire di coloro che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- 1) penalmente rilevanti
- 2) poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- 3) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda di appartenenza;
- 4) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda;

5) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;

6) pregiudizio ai collaboratori o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

La segnalazione può avere ad oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni riscontrate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;

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 occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell' Ufficio del Personale.

4 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi: a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda; b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione; c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi; d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati (es: pagamenti, benefici o altra utilità).

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

5 MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Quanto alla gestione dei flussi di segnalazione, l'Azienda ha predisposto canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante e mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello (Modulo per la segnalazione delle violazioni Whistleblowing) il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura. Il modello è reperibile sul sito aziendale ove sono altresì pubblicate la presente Policy contenente le modalità di compilazione ed invio.

L'Azienda ha affidato la gestione delle segnalazioni ad Ente terzo mediante adesione a Piattaforma dedicata e ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale formato; per quel che concerne le modalità di effettuazione delle segnalazioni (art. 4, co.3) esse possono essere realizzate:

- in forma scritta anche con modalità informatiche (ANAC, Piattaforma dedicata);
- in forma orale mediante linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale.

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dalle Funzioni all'uopo preposte che ne garantiranno la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Per le segnalazioni scritte l'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e di chiunque altro voglia effettuare una segnalazione un apposito modello (Modulo per la segnalazione delle violazioni Whistleblowing) reperibile sul sito aziendale;

La segnalazione può essere inoltrata:

- a) a mezzo del servizio postale ordinario; ai fini della riservatezza è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" e sia indirizzata all'Ufficio Personale o alla Funzione Prevenzione Corruzione c/o la sede Aziendale di via della Fisica n. 30 Marghera Venezia.
- b) componendo il numero telefonico dedicato 348.8002731 (per La Linea SpA) 345.0765289 (per Martini Bus) o inviando allo stesso numero un messaggio vocale o scritto.
- c) collegandosi alla Piattaforma <https://audit.segnalazioni-pmi.it/#/> , gestita da Ente Terzo.

Nel caso in cui il segnalante preferisca rimanere anonimo, può effettuare la segnalazione utilizzando uno pseudonimo o un nome di fantasia.

Qualora la persona segnalante abbia 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, può utilizzare i vari canali esterni messi a disposizione da **ANAC**.

6 ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'ufficio aziendale interno dedicato, alla Funzione Prevenzione Corruzione o all'ufficio dell'Ente Terzo gestore della Piattaforma dedicata che vi provvedono nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal

fine, le Funzioni Responsabili delle segnalazioni sopra richiamate, possono avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni o interni all'azienda.

La procedura di gestione delle segnalazioni prevede:

- 1) l'invio al segnalante entro sette giorni dalla data di ricezione della segnalazione, di una notifica di ricevimento;
- 2) il riscontro della segnalazione entro tre mesi dal predetto avviso.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, le figure imputate alla gestione della segnalazione in relazione alla natura della violazione, provvederà: a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente; b) a comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare; c) a definire con la Direzione Aziendale l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

7 FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER - Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

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 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- 1) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 2) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dalla normativa vigente; il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Per le segnalazioni effettuate nelle forme e nei limiti descritti, l'Azienda riconosce al personale, ai sensi del D. Lgs. 231, la tutela nel caso di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale e industriale.

8 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura 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 ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della stessa azienda.

Tra le possibili ritorsioni sono assolutamente vietate:

- 1) licenziamento o sospensione;
- 2) 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;
- 5) le note di merito negative.

Inoltre:

- 1) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria;
- 2) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- 3) annullamento di una licenza o di un permesso;
- 4) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

9 RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente Policy non toglie la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Policy, 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.

