



R10 - REGOLAMENTO
PER LA GESTIONE DI SEGNALAZIONI DI ILLECITI
E MISURE A TUTELA DEL SEGNALANTE
(WHISTLEBLOWER)

(Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13/11/2019)

Rev.	Data	Descrizione della modifica
00	30/01/2018	Emissione.
01	13/11/2019	Revisione n.01.
02	15/09/2020	Modifica carta intestata.



ARTICOLO 1 – PREMESSA

1.1. Il presente Regolamento disciplina la normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (l. n. 179/2017 "*Disposizione per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico o privato*" legge n. 190/2012 ss.mm.ii.) che ha introdotto un nuovo strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, cui si informa l'azione di Brescia Infrastrutture S.r.l., Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento del socio unico Comune di Brescia.

1.2. La norma prevede che il dipendente pubblico che, in buona fede, denuncia al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, all'Organismo di Vigilanza, all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad una misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

1.3. Tale strumento è previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 così come modificato dalla l. 179/2017, titola "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (whistleblower).

La presente procedura costituisce parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) della Società nonché del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01 della stessa.

ARTICOLO 2 - SOGGETTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

2.1. I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti di Brescia Infrastrutture S.r.l., sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato a cui si aggiungono i collaboratori della Società, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di consulenza,



di collaborazione, dipendenti di Società fornitrici. È inoltre necessario che la segnalazione sia effettuata nell'interesse all'integrità della Società e che abbia ad oggetto condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

2.2. L'oggetto della segnalazione riguarda azioni e/o omissioni conosciute e riscontrate direttamente dal segnalante – con esclusione quindi di atti e/o fatti riferiti al segnalante da terzi – che individuano con certezza l'autore dell'illecito e che:

- a) costituiscono, ai sensi del Codice Penale, reato contro la Pubblica Amministrazione (a mero titolo esemplificativo: peculato, malversazione, indebita percezione di erogazioni, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente), contro la persona (a mero titolo esemplificativo: violenza, minaccia, etc), contro il patrimonio (furto, truffa);
- b) nel corso dell'attività amministrativa, riscontrino l'abuso – anche tentato – da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno;
- c) possono cagionare danni patrimoniali, intesi anche come danno all'immagine e alla reputazione, alla Società e al Comune di Brescia;
- d) possono cagionare danni alla salute o sicurezza degli utenti, dipendenti, cittadini o danno all'ambiente;
- e) possono arrecare pregiudizio agli utenti, dipendenti o altri soggetti che svolgono la propria attività presso la Società;
- f) costituiscono violazione del codice etico vigente;
- g) costituiscono violazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e suoi aggiornamenti;



2.3. La segnalazione non potrà invece riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;

2.4. Il soggetto destinatario della segnalazione è il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza nonché l'Organismo di Vigilanza.

ARTICOLO 3 - MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE

3.1. Il dipendente ha il dovere di segnalare al R.P.C. e/o all'O.D.V. o all'A.N.A.C. ovvero di denunciare all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o a quella contabile le condotte illecite, così come specificate al precedente art. 5.

3.2. Qualora le segnalazioni riguardino il R.P.C. o l'O.D.V., gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'A.N.A.C., secondo la modalità indicate da tale Autorità nelle Linee Guida A.N.A.C. 2015.

3.3. La segnalazione di cui al precedente articolo al R.P.C. e/o all'O.D.V. deve essere presentata dal dipendente utilizzando lo specifico applicativo per la gestione delle segnalazioni, conforme alle Linee Guida A.N.A.C. 2015, accessibile tramite il sito internet istituzionale della Società ("Società trasparente – Altri contenuti" - <https://www.bresciainfrastrutture.it/amministrazionetrasparente/altri-contenuti/segnalazione-condotte-illecite/>) mediante accreditamento sulla piattaforma informatica attraverso credenziali conosciute dal solo segnalante, seguendo le relative istruzioni ivi indicate. Tale sistema di segnalazione garantisce che i dati relativi all'identità del segnalante vengano crittografati e scissi dalla segnalazione. Anche il contenuto della segnalazione viene crittografato e inviato al R.P.C. o all'O.D.V. per lo svolgimento dell'istruttoria; il tutto, in conformità alle Linee Guida A.N.A.C. 2015.

ARTICOLO 4 - VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLA SEGNALAZIONE

4.1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da



concludersi entro trenta giorni. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ai fini della verifica di cui sopra potrà:

- a) interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;
- b) trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima e/o riprodotta per renderla non riconoscibile, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

4.2. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti:

- a) palesamente infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza relaziona il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale circa le valutazioni e/o verifiche compiute e propone l'archiviazione. L'organo amministrativo e di controllo della società definiscono se confermare la valutazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza o se procedere diversamente;
- b) non manifestamente infondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza relaziona al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le valutazioni e/o verifiche compiute, suggerendo le azioni che ritiene opportune e necessarie tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano: approfondimento con la struttura aziendale coinvolta, coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel caso di riscontro di violazioni ex D.Lgs n. 231/01, coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza per l'attivazione delle sanzioni disciplinari previste nel codice etico nel MOG adottato, proposta di denuncia/esposto alla competente Autorità Giudiziaria. L'organo amministrativo e di controllo si determinano confermando la valutazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza o decidendo di procedere diversamente. Se necessario, l'Organo Amministrativo nominerà un gruppo di lavoro per



coadiuvare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza; tali soggetti sono sottoposti agli stessi vincoli di riservatezza, sia nei confronti del segnalante che nei confronti del soggetto segnalato, cui è sottoposto il Responsabile.

4.3. Nel caso di segnalazione di illecito, ritenute non manifestamente infondate, qualora il Consiglio di Amministrazione in relazione alla natura della violazione accertata, ritenesse sussistere le condizioni previste dalla legge, proporrà denuncia/esposto all'Autorità Giudiziaria competente fornendone comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

4.4. Con cadenza almeno semestrale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza comunica all'Organismo di Vigilanza le risultanze degli accertamenti effettuati sulle segnalazioni di illecito e/o comportamento discriminatorio nei confronti del segnalante, evidenziando quelle per cui esistono profili di fondatezza che attengono rischi e reati contenuti nel catalogo del D.Lgs n. 231/01.

4.5. Il segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

4.6. Nel caso di segnalazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo procederà come indicato nel Modello 231 adottato dalla Società.

4.7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza assicura la conservazione della documentazione inerente alla segnalazione per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

ARTICOLO 5 - TUTELA DEL SEGNALANTE

5.1. Come previsto all'art. 54 bis, comma 3 del D. Lgs. 165/2001 l'identità del segnalante non può essere rivelata ed in particolare:



- a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- b) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del 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.
- d) 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

5.2. La segnalazione è inoltre sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della l. 241/1990.

5.3. Non è dovuta alcuna tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nel caso in cui si configurino a suo carico responsabilità di natura penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.), di diffamazione (art. 595 c.p.), di illecito civile (art. 2043 c.c.) e comunque in tutti i casi in cui l'anonimato non è opponibile per previsione espressa della legge.

5.4. Come disciplinato al comma 1 dell'art. 54 bis del Dlgs 165/2001, il dipendente che segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.



ARTICOLO 6 - SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

6.1. Brescia Infrastrutture S.r.l. tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i delle stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

6.2. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Il Responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Consiglio di Amministrazione affinché adotti tutte le iniziative necessarie ed opportune.

6.3. L'adozione di misure ritenute ritorsive di cui al precedente comma nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato.

6.4. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

6.5. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nella relazione annuale prescritta dall'art.1, comma 14 della legge 190/2012, darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione da parte del personale.

ARTICOLO 7 - ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ

7.1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno dell'approvazione risultante dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione e si intende automaticamente modificato dagli interventi legislativi successivi alla data di approvazione.

7.2. Il presente Regolamento viene tempestivamente pubblicato sul Sito istituzionale alla pagina web "*Società trasparente – Altri Contenuti*".

7.3. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si applicano le norme vigenti in materia.