



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

(Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14.9.2021)

Rev.	Data	Descrizione della modifica
00	30/01/2018	Emissione.
01	13/11/2019	Revisione n.01.
02	15/09/2020	Modifica carta intestata.
03	14/9/2021	Aggiornamento L.G. A.N.A.C. 9-6-2021





## ARTICOLO 1 – PREMESSA

1.1. Il presente Regolamento disciplina l'istituto giuridico del Whistleblowing che è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche». Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche A.N.A.C. quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing.

Tra gli altri, l'ampliamento dell'istituto al dipendente che segnala condotte illecite negli enti di diritto privato in controllo pubblico e negli enti pubblici economici, nonché ai consulenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo e, ancora, ai collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione.

L'ultima riforma dell'istituto si deve alla legge 30 novembre 2017 n. 179, «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», entrata in vigore il 29 dicembre 2017. La legge 179 si compone di tre articoli. Il primo, «Modifica dell'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti», riscrive integralmente l'art. 54-bis d.lgs. 165/2001. Il secondo, «Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato», prevede, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei whistleblower nel settore privato, aggiungendo il co. 2-bis all'interno dell'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a



norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300». Il terzo, «Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale», contiene una disposizione comune alle segnalazioni effettuate sia nel settore pubblico, nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 54-bis, sia nel settore privato, nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001. Si tratta di una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2105 c.c.).

**1.2.** La norma prevede che il dipendente 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 (A.N.A.C.), 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.** La Società si uniforma a tali disposizioni attraverso il presente Regolamento che costituisce parte integrante del vigente 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 – AMBITO SOGGETTIVO**

I soggetti che possono segnalare illeciti sono:

- a) i dipendenti di Brescia Infrastrutture S.r.l., sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato;
- b) i collaboratori della Società, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di consulenza, di collaborazione;
- c) i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di opere o servizi e che realizzano opere in favore della Società.

## **ARTICOLO 3 – AMBITO OGGETTIVO**



**3.1.** È necessario che la segnalazione sia effettuata nell'interesse all'integrità della Società e che abbia ad oggetto:

- a) segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- b) le comunicazioni di misure ritorsive adottate dalla Società nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

**3.2.** Le segnalazioni devono essere inoltrate all'R.P.C.T., all'O.D.V. (nel caso in cui le segnalazioni riguardino violazioni al MOG), ad A.N.A.C., all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

**3.3.** Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal R.P.C.T. (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al R.P.C.T. aziendale.

**3.4.** 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 e violazione del MOG.

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.

**3.5.** Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro». Vi rientrano pertanto fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale. La protezione prevista dall'art. 54-bis non opererà nei confronti del dipendente che violi la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

**3.6.** È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata e In particolare è necessario risultino chiare:

- a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- b) la descrizione del fatto;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.



**3.7.** Nel caso in cui prevenissero segnalazioni anonime queste saranno comunque istruite; tuttavia, se il segnalante non svelerà la propria identità il R.P.C.T., o il soggetto che riceverà la segnalazione, non potrà verificare se trattasi di soggetto sottoposto alla tutela prevista dell'art. 54-bis.

#### **ARTICOLO 4 - TUTELA DEL SEGNALANTE**

**4.1.** Il sistema di protezione che la l. 179 riconosce al segnalante prevede:

- a) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- b) la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- c) l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

**4.2.** Il soggetto che riceve e tratta la segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione. Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Società, il R.P.C.T. non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

**4.3.** La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della l. 241/1990 e dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5.2 del D.Lgs. 33/2013. Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge e, per questo, l'identità del segnalante sia stata



svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del co. 4 dell'art. 54-bis.

**4.4.** Per quanto riguarda la protezione dei dati nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della Privacy (ai sensi dell'art. 77 del Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003 (Tale norma prevede la possibilità per l'interessato di richiedere al Garante accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati. Il Garante fornisce riscontro circa il relativo esito. È altresì previsto che il titolare del trattamento informi l'interessato di tale facoltà).

**4.5.** I soggetti che trattano i dati – R.P.C.T., componenti dell'eventuale gruppo di lavoro, custode dell'identità e personale degli altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione - devono comunque essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali in caso di violazione della disciplina sul trattamento dei dati personali. Tali soggetti non sono direttamente responsabili poiché le eventuali violazioni sono imputabili al "titolare del trattamento", ovvero, in tal caso alla Società in quanto persona giuridica (art. 4, par. 7, del Regolamento 2016/79).

**4.6.** Come previsto all'art. 54 bis, comma 3 del D. Lgs. 165/2001 nell'ambito dei procedimenti giudiziari e disciplinari 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: tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti



compiuti nelle indagini preliminari «fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari»;

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:

i. 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;

ii. 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.

**4.7.** 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.

**4.8.** Nel caso in cui si renda necessario, il R.P.C.T. trasmette la segnalazione, nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-*bis* del d.lgs. 165 del 2001. Laddove detta identità venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il R.P.C.T. fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante.

**4.9.** Ove sia necessario, invece, coinvolgere negli accertamenti altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati, interni o, se indispensabile, esterni alla Società, il R.P.C.T. non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti





delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando, in ogni caso, la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

**4.10.** La Società, qualora ritenga che il *whistleblower* abbia posto in essere, attraverso la segnalazione presentata, una condotta calunniosa, diffamatoria o, in generale, penalmente rilevante, non potrà sanzionare il dipendente per tali motivi. Solo dove intervenga, in sede giudiziaria, l'accertamento della responsabilità per dolo o colpa grave la Società potrà sanzionare disciplinarmente il segnalante.

## **ARTICOLO 5 – TUTELA DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE**

**5.1.** 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. Per "*misure ritorsive*" si intendono non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente/segnalante.

**5.2.** Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata ad A.N.A.C. per gli accertamenti che la legge le attribuisce. A tal fine l'Autorità ha attivato una apposita piattaforma per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni e delle comunicazioni di misure ritorsive rinvenibile al link: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>. In via subordinata è possibile inviare le segnalazioni al protocollo generale dell'A.N.A.C. alla casella di posta elettronica: [protocollo@pec.anticorruzione.it](mailto:protocollo@pec.anticorruzione.it) seguendo le indicazioni fornite dall'Autorità nelle Linee Guida del 9 giugno 2021.



**5.3.** La misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro che il legislatore definisce anche “misura ritorsiva” (cfr. art. 54-bis, co. 1, penultimo periodo) si configura non solo in atti e provvedimenti, ma anche in comportamenti od omissioni posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l’esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa. È necessario che il segnalante fornisca ad A.N.A.C. elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione.

**5.4.** La ritorsione non sussiste quando la misura contestata dal segnalante sia motivata da ragioni estranee alla segnalazione ovvero laddove risulti che le misure organizzative, ritenute ritorsive, siano state adottate non solo nei confronti del whistleblower ma anche di altri dipendenti che non hanno presentato segnalazioni di illeciti. Inoltre, l’intento discriminatorio non sussiste anche nella circostanza in cui il presunto responsabile abbia tenuto il medesimo comportamento anche in epoca antecedente alla segnalazione.

**5.5.** Nel caso in cui A.N.A.C. accerti la natura ritorsiva di atti adottati dalla Società, ne discende che questi sono nulli e l’Autorità ne dichiara la nullità come previsto dal co. 6, art. 54-bis del d.lgs.165/2001. In caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell’art. 2 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23: l’ordine di “reintegro” resta di esclusiva competenza della magistratura.

**5.6.** L’atto o il provvedimento ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte della Società indipendentemente dagli accertamenti di A.N.A.C.

**5.7.** Qualora venga accertata l’adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, A.N.A.C. applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro (art. 1, co. 6, l. 179). Si precisa fin da ora che l’Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l’omissione. La responsabilità si configura anche in capo al soggetto che ha



suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

## **ARTICOLO 6 – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

**6.1.** La segnalazione di cui al precedente articolo al R.P.C.T. e/o all'O.D.V. deve essere presentata dal dipendente o soggetto legittimato utilizzando lo specifico applicativo per la gestione delle segnalazioni, conforme alle Linee Guida A.N.A.C., 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. 2021.

**6.2.** Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi entro quindici giorni dalla ricezione dell'istanza, in ordine alla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel co. 1 dell'art. 54-bis per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste. In particolare:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- b) manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza



- e) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- g) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti.

Si precisa che nei casi di cui alle lett. c) e g), il R.P.C.T., appena ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite la piattaforma, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di whistleblowing, il R.P.C.T. avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Per lo svolgimento dell'istruttoria, il R.P.C.T. può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il R.P.C.T. ravvisi:

- a) elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione;
- b) il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.



Non spetta al R.P.C.T. 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.

**6.3.** Con cadenza almeno semestrale il 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.

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

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

**6.6.** 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.

**6.7.** Nell'ipotesi in cui il R.P.C.T. si trovi in una posizione di conflitto di interessi, la gestione e analisi della segnalazione sarà in capo all'O.D.V.

## **ARTICOLO 7 – IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**7.1** La legge 179 assegna al R.P.C.T. un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni. Il R.P.C.T., oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima *"attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute"*, da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell'art. 54-*bis*, pena le sanzioni pecuniarie dell'Autorità (co. 1 e 6, art. 54-*bis*).

**7.2.** Il R.P.C.T. è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. Il R.P.C.T. può coincidere con il custode dell'identità. Resta fermo che, sebbene quest'ultimo non tratti direttamente i dati relativi al segnalante e quelli contenuti nella



segnalazione, lo stesso opera in qualità di “autorizzato” al trattamento (ai sensi dell’art. 4, par. 10, 29, 32, par. 4 del Regolamento UE 2016/679 e art. 2-*quaterdecies* del d.lgs. 196 del 2003).

**7.3.** Al R.P.C.T. spetta la valutazione in ordine alla sussistenza dei requisiti essenziali, secondo quanto indicato all’art. 6.2. Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il R.P.C.T. la sanzione pecuniaria che l’Autorità irroga ai sensi del “ *Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio*”, adottato da A.N.A.C.

**7.4.** Il R.P.C.T. rende conto, con modalità stabilite dalla Società nel P.T.P.C.T. del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale, garantendo comunque la riservatezza dell’identità del segnalante.

## **ARTICOLO 8 - SEGNALAZIONI E COMUNICAZIONI VERSO A.N.A.C.**

**8.1.** Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al R.P.C.T. della Società ove le stesse si sono verificate, il R.P.C.T. offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad A.N.A.C. al fine di ottenere le tutele previste dall’art. 54-*bis*.

**8.2.** Come indicato nella Parte terza delle Linee Guida adottate dall’Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 nonché nell’art. 54 bis del d. lgs. 165/20021, A.N.A.C. segue la gestione sia delle “segnalazioni” che delle “comunicazioni di misure ritorsive” e può ricevere:

- a) segnalazioni di condotte illecite da parte dei soggetti di cui al co. 2 art. 54-*bis*;
- b) comunicazioni di misure ritorsive da parte del whistleblower o anche da parte delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all’interno della Società dove le misure ritenute ritorsive sono state adottate.

L’Autorità ha previsto un unico modulo “Modulo per la segnalazione di reati o irregolarità, ai sensi dell’art. 54-*bis*, d.lgs. 165/2001”, che può essere utilizzato per la trasmissione sia della segnalazione di condotte illecite, sia per la comunicazione di misure ritorsive che si allega al presente Regolamento.



**8.3.** Per le modalità di presentazione delle segnalazioni ad A.N.A.C. e la loro gestione si richiama quanto indicato nelle "*Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d. lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*".

**8.4.** Le comunicazioni di misure ritorsive possono essere trasmesse ad A.N.A.C. da parte del soggetto interessato (per quanto riguarda il concetto di misura ritorsiva o discriminatoria si rinvia all'art. 5). Compito di A.N.A.C. è quello di accertare che la misura ritorsiva o discriminatoria sia conseguente alla segnalazione di illeciti e, in caso positivo, applicare la sanzione.

Affinché A.N.A.C. istruisca la pratica è necessario vi sia una precedente segnalazione di illeciti da parte del dipendente destinatario della misura, giacché è in relazione a tale segnalazione che va valutato l'intento ritorsivo della misura adottata dalla Società. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis e di aver subito una ritorsione/danno, l'onere della prova grava sulla persona che ha compiuto tale azione e sarà quest'ultima a dover dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante non sono in alcun modo collegate alla segnalazione. Nel procedimento innanzi ad A.N.A.C., quindi, l'intento ritorsivo si presume. Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio con A.N.A.C. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante. Resta fermo che contro la decisione di A.N.A.C. si può ricorrere dinanzi al giudice amministrativo.

**8.5.** La comunicazione è considerata inammissibile e/o improcedibile, e l'ufficio procede alla sua archiviazione, da comunicare al whistleblower, nei seguenti casi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;



- c) finalità palesemente emulativa;
- d) accertato contenuto generico della comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero comunicazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della comunicazione;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della comunicazione;
- g) intervento dell'Autorità non più attuale.

Laddove sia necessario acquisire informazioni, chiarimenti o documenti ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione, l'Ufficio può convocare in audizione i soggetti in possesso degli stessi ovvero inviare loro una richiesta di integrazione documentale con assegnazione di un termine entro il quale fornire riscontro. Una volta accertata l'ammissibilità della comunicazione e verificato il rapporto di successione temporale tra la segnalazione/denuncia e la misura presuntivamente ritorsiva adottata nei confronti del whistleblower, l'Autorità avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti dell'autore della suddetta misura entro novanta giorni dalla acquisizione della comunicazione, salve specifiche esigenze del procedimento, quali ad esempio la necessità di integrazione documentale e/o chiarimenti.

**8.6.** In relazione agli atti del procedimento sanzionatorio, sia l'autore della comunicazione che il presunto responsabile che ha adottato, suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, possono esercitare il diritto di accesso agli atti amministrativi (artt. 22 e ss. l. 241/1990), ciò al fine di garantire il diritto di difesa dell'accusato. La comunicazione di misure ritorsive e la documentazione ivi allegata non sono sottratte all'accesso agli atti (artt. 22 e ss. l. 241/1990) né all'accesso civico generalizzato (art.5, co. 2, d.lgs. 33/2013). Resta fermo che, laddove nella comunicazione vi siano riferimenti alla segnalazione, essi sono debitamente oscurati.

**8.7.** Il procedimento condotto da A.N.A.C. si conclude con l'adozione di un provvedimento:





- a) di archiviazione;
- b) laddove sia accertata la “ritorsione” o la “discriminazione”, con un provvedimento sanzionatorio nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di aver adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l’omissione ritenuta ritorsiva (si rinvia al Regolamento sanzionatorio di cui alla Delibera A.N.A.C. n. 690 del 2020).

**8.8.** Laddove A.N.A.C. accerti:

- a) il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, responsabile è considerato il R.P.C.T.;
- b) l’assenza o non conformità di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni, responsabile è considerato l’organo di indirizzo della Società che ha adottato il P.T.P.C.T. e nominato il R.P.C.T.;
- c) l’adozione di misure discriminatorie o di misure ritorsive nei confronti del segnalante, come conseguenza della segnalazione, responsabile è considerato il soggetto o i soggetti che hanno adottato o concorso all’adozione del provvedimento o il soggetto cui è imputabile il comportamento e/o l’omissione ritorsiva.

Si rammenta che nei casi indicati dal Regolamento sanzionatorio, connotati da elementi di ragionevole fondatezza delle responsabilità, ai fini di garantire un intervento tempestivo, l’Autorità esercita il potere sanzionatorio mediante un iter procedimentale semplificato (si rinvia al Regolamento sanzionatorio di cui alla Delibera A.N.A.C. n. 690 del 2020).

## **ARTICOLO 8 - PRIVACY**

**9.1.** Brescia Infrastrutture è tenuta a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, fra i quali quello di “liceità, correttezza e trasparenza” nonché di “minimizzazione”, in base ai quali i dati personali devono essere “trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell’interessato” e devono essere



“adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati” (art. 5, § 1, lett. a) e c) del Regolamento UE 2016/679).

**9.2.** I dati devono inoltre essere “trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza” degli stessi “compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali” (art. 5, § 1, lett. f) e art. 32 del Regolamento). Con riguardo al principio di liceità, trasparenza e correttezza, la Società fornisce agli interessati l’informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento rinvenibile al link <https://bresciainfrastrutture.segnalazioni.net/informazioni-sulla-riservatezza>.

#### **ARTICOLO 10 - ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICITÀ**

**10.1.** 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.

**10.2.** Il presente Regolamento viene tempestivamente pubblicato sul Sito istituzionale alla pagina web “ *Società trasparente – Altri Contenuti*” .

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