

REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING

Art. 1: Inquadramento normativo e finalità

1.1 - Il d.lgs 165/2001 è stato recentemente modificato introducendovi l'art. 54-bis intitolato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti": è stata quindi introdotta, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito conosciuta come *Whistleblowing*.

1.2 - Oltre alla normativa nazionale, anche Anac si è espressa su questo tema emanando la determinazione n.6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)". Tale documento fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono attuare per proteggere la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti.

1.3 – Bovolone Attiva S.r.l., in qualità di società soggetta all'attività di direzione e coordinamento del comune di Bovolone (VR), pur nella propria qualifica di organismo di diritto privato in controllo pubblico, intende conformarsi alle suddette prescrizioni normative nonché agli indirizzi forniti da Anac.

1.4 - Il presente Regolamento:

- Chiarisce i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile Prevenzione della Corruzione quale destinatario della segnalazione;
- Precisa le modalità di gestione delle segnalazioni attraverso un iter procedurale predefinito;
- Dettaglia le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Codesto Regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare od ostacolare il ricorso all'istituto, come per esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire, timore di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è pertanto quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, al contenuto, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro Ordinamento.

Art. 2: Whistleblowing

2.1 - Il *Whistleblowing* costituisce uno strumento attraverso il quale i segnalanti possono comunicare, in forma riservata e protetta, al Responsabile della Prevenzione alla Corruzione (d'ora in poi "RPC") o ad altri soggetti indicati nel presente Regolamento, una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da soggetti appartenenti o collegati a Bovolone Attiva S.r.l. (dipendenti, fornitori, consulenti ecc.).

Il *Whistleblowing* consentirà a Bovolone Attiva S.r.l. (d'ora in poi indicata anche come "Azienda") di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato nel modo migliore possibile.

2.2 - Lo strumento del *Whistleblowing* contribuisce a individuare e combattere la corruzione o qualsiasi forma di illecito, a tutelare il segnalante, a diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno della società e a rafforzare il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

Art. 3: Whistleblower

3.1 - La normativa di riferimento identifica, in generale, come *whistleblower* il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

3.2 - L'Azienda accetta, in ragione del ruolo che ricoprono o che hanno ricoperto nei confronti dell'Azienda, anche le segnalazioni provenienti dai soggetti compresi nel seguente elenco esemplificativo:

- Consulenti;
- Fornitori;
- Collaboratori;
- Ex-dipendenti.

Art. 4: Tutela a favore del Whistleblower

4.1 - È interesse dell'Azienda che i segnalanti usufruiscano dello strumento del *Whistleblowing* e pertanto garantisce loro adeguata tutela contro sanzioni, licenziamenti, misure ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

4.2 - Sono da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il trasferimento, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria, diretta o indiretta, adottata nei confronti del Segnalante stesso.

4.3 - Laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il segnalante che abbia effettuato la segnalazione non sarà perseguibile.

4.4 - L'identità del segnalante non deve essere rivelata, se non nei casi previsti dalla legge e dal presente Regolamento, a partire dalla segnalazione e per tutte le fasi successive dell'istruttoria, delle indagini interne e degli eventuali procedimenti disciplinari a carico del segnalato.

4.5 - Qualunque soggetto riceva o legga la segnalazione o lavori alle fasi successive del procedimento ha il dovere di non rivelarne il contenuto e l'identità del segnalante. Se ciò non dovesse avvenire verranno adottati provvedimenti disciplinari a carico del trasgressore. Chiunque riceva la segnalazione ha il dovere di trasmetterla al RPC.

4.6 - Le segnalazioni sono sottratte al diritto di accesso di cui alla legge 7 agosto 1990, n.241.

Art. 5: Limiti alla tutela del Whistleblower e tutela del segnalato

5.1 - Il segnalante viene tutelato nel momento in cui la sua denuncia avvenga in buona fede. La tutela incontra dei limiti per i casi di responsabilità a titolo di calunnia e diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, non trova quindi applicazione se la segnalazione riporta informazioni false rese con dolo o colpa grave. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

5.2 - Nel caso in cui, a seguito della segnalazione, venga proposta azione disciplinare nei confronti del segnalato e l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso di Bovolone Attiva S.r.l., o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso scritto; invece, quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del segnalante, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante stesso, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa.

5.3 - Spetta al Responsabile Ufficio Provvedimenti Disciplinari valutare, su richiesta scritta del segnalato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del

segnalante ai fini della difesa. Il Responsabile Ufficio Provvedimenti Disciplinari dovrà adeguatamente motivare la propria scelta.

5.4 - Al fine di prevenire qualsiasi abuso del *Whistleblowing* e impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del segnalato che potrebbero implicare un danno alla sua reputazione, discriminazioni, ritorsioni o altri svantaggi, le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose possono dare luogo a responsabilità disciplinare, civile e/o penale a carico del segnalante.

Art. 6: La segnalazione

6.1 - La segnalazione va indirizzata al RPC, quale soggetto competente a conoscere eventuali fatti illeciti al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di prevenzione alla corruzione ai sensi della legge 190/2012. In tale comunicazione vengono riportate situazioni di cui si è venuti direttamente a conoscenza in virtù del rapporto di lavoro, comprese quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

6.2 - Non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, reputi altamente probabile che si sia verificato un illecito nei sensi indicati dal presente Regolamento.

6.3 - Il segnalato può essere chiunque all'interno della compagine aziendale.

6.4 - L'oggetto della segnalazione può essere molto ampio e ricomprende l'intera gamma di delitti contro la Pubblica Amministrazione oltre alle condotte comprese nel seguente elenco non esaustivo:

- Furto di beni;
- Irregolarità contabili e fiscali;
- Mancato rispetto delle norme sulla sicurezza del posto di lavoro;
- Sprechi, nepotismo, assunzioni non trasparenti, trattamenti discriminatori, abuso di potere;
- Violazione di norme ambientali;
- Falsificazione e alterazione di documenti;
- Utilizzo di risorse e beni aziendali per uso personale o comunque senza autorizzazione;
- Irregolarità in materia di trasparenza, privacy, anticorruzione;
- Frodi informatiche;
- Rivelazione di informazioni che per loro natura o disposizione di legge o aziendale devono rimanere riservate;
- Violazione di procedure aziendali;
- Conflitto di interesse.

6.5 - Il contenuto della segnalazione deve essere il più completo possibile, tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, consentendo a Bovolone Attiva S.r.l. una adeguata attività di indagine. Il contenuto dovrebbe comprendere i dati riportati nel seguente elenco esemplificativo:

- Identità, qualifica e ruolo del segnalante;
- Descrizione chiara e completa dei fatti segnalati;
- Quando è avvenuto il fatto (l'illecito è ancora in corso?) e luogo di avvenimento dei fatti, se conosciuti;
- Identità e qualifica, se conosciuta, del soggetto segnalato;
- Eventuale entità del danno, se conosciuta;

- Il soggetto che, internamente o esternamente, ha tratto beneficio dall'illecito;
- Documenti, immagini, video, registrazioni audio e ogni altra informazione ritenuta utile.

6.6 - È vietato inserire nella segnalazione contenuti ritenuti non pertinenti da Bovolone Attiva S.r.l., tra i quali quelli compresi nel seguente elenco non esaustivo:

- Ingiurie;
- Informazioni che hanno attinenza con la vita privata del segnalato e che nulla hanno a che vedere con l'attività dello stesso sul luogo di lavoro;
- Frasi di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine etnica del soggetto Segnalato.

6.7 - Le garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante trovano applicazione nel momento in cui lo stesso si palesa nella segnalazione, in caso contrario trovano applicazione le disposizioni previste dal presente Regolamento sulle segnalazioni anonime, a cui si rimanda.

Art. 7: La segnalazione – Casi particolari

7.1 - Se la segnalazione riguarda il RPC il segnalante può inviare la propria istanza direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

7.2 - Se il segnalante non palesa la propria identità ci si trova in presenza di una segnalazione anonima. Tali segnalazioni, anche se pervenute con mezzi diversi da quelli previsti nel presente Regolamento, verranno prese in considerazione da Bovolone Attiva S.r.l. purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

7.3 – All'Azienda possono pervenire segnalazioni riguardanti una Amministrazione diversa. In tale situazione il RPC provvederà a trasmettere la segnalazione ad Anac nel più breve tempo possibile, secondo le modalità dalla stessa stabilite.

Art. 8: Strumenti di segnalazione

8.1 - È possibile segnalare un illecito tramite:

- la casella di posta elettronica dedicata al *Whistleblowing* (bovoloneattiva@legalmail.it), indicando nell'oggetto della missiva la dicitura "Segnalazione Whistleblowing". L'accesso a questa casella di posta elettronica certificata è consentito esclusivamente al RPC.
- Imbucando la missiva nella cassetta della posta di Via Vescovado n. 16 – Bovolone (VR). La missiva deve essere contenuta in doppia busta chiusa, la busta esterna deve presentare la dicitura "Comunicazione Whistleblowing riservata al RPC di Bovolone Attiva S.r.l." e non deve indicare alcuna informazione circa l'identità del segnalante. L'unico soggetto autorizzato ad aprire il plico è il RPC. In caso di ingiustificato ritardo nella trasmissione della missiva al RPC, o di apertura della stessa, saranno adottati provvedimenti disciplinari a carico del trasgressore.

Si specifica che quest'ultimo metodo di segnalazione dovrebbe intendersi come residuale, ovvero se ne dovrebbe far uso nel caso in cui, per motivi di forza maggiore o eventi imprevedibili all'Azienda, necessità di adeguamento del sistema informatico o altro i mezzi precedentemente descritti non fossero momentaneamente disponibili.

8.2 - Il ricorso a uno degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda non pregiudica al segnalante la possibilità di rivolgersi ad Anac, seguendo le istruzioni dalla stessa predisposte al link <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>, ovvero alle Forze dell'Ordine o altra Autorità competente.

Art. 9: Procedimento

9.1 - Il RPC, una volta ricevuta la segnalazione verifica che la stessa non sia manifestamente infondata. In caso di infondatezza della segnalazione dispone la chiusura della procedura e l'archiviazione della pratica.

9.2 - Il RPC, se lo ritiene necessario ai fini della procedura, può chiedere in ogni momento integrazioni e informazioni aggiuntive al segnalante. Il segnalante avrà a disposizione 15 giorni di tempo per rispondere alle richieste del RPC. Trascorso inutilmente il termine indicato, se il RPC ritiene di non aver comunque modo di procedere con l'analisi della segnalazione, ne dispone l'archiviazione.

9.3 - Nel momento in cui il RPC ha in suo possesso tutti gli elementi necessari, ritenendo fondata e adeguatamente circostanziata la segnalazione, procede a inoltrare la stessa ai soggetti terzi competenti:

- L'Organo Amministrativo o il Direttore Generale, solo laddove non ci siano ipotesi di reato;
- Al Responsabile dei procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- L'Autorità giudiziaria, la Corte dei Conti e l'Anac, per i profili di rispettiva competenza;

9.4 - Nel caso in cui sia necessario trasmettere la segnalazione a soggetti interni a Bovolone Attiva S.r.l. si dovrà espungere ogni elemento da cui si potrebbe risalire all'identità del segnalante.

9.5 - Nel caso in cui sia necessario trasmettere la segnalazione a soggetti esterni a Bovolone Attiva S.r.l. si dovrà evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs 165/2001.

9.6 - È necessario separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione. Assegnare alla pratica un numero progressivo seguendo la formula "numero segnalazione/anno". Tale valore deve essere indicato in un apposito registro di protocollo. In questo modo la segnalazione verrà processata in modalità anonima.

9.7 - I dati e le informazioni riguardanti le segnalazioni e il procedimento di analisi eseguito devono essere conservati per un periodo di 5 anni. Per fare ciò il RPC utilizzerà gli strumenti informatici messi a disposizione dall'Azienda. In alternativa, i documenti e i dati vengono conservati in un archivio chiuso a chiave accessibile solo dal RPC. La chiave deve essere conservata nella cassaforte aziendale.

9.8 - Il RPC modifica le password di accesso agli strumenti informatici dedicati al *whistleblowing* e messi a disposizione dall'Azienda ogni 90 giorni.

9.9 - Il RPC deve avviare le procedure previste dal presente Regolamento celermente e senza ingiustificato ritardo, in caso contrario verrà sottoposto a provvedimento disciplinare.

9.10 - È facoltà dell'Azienda individuare ulteriori soggetti deputati a ricevere e gestire le segnalazioni in collaborazione con il RPC. L'organizzazione del gruppo di lavoro spetta al RPC.

Art. 10: Tutela del RPC

10.1 - Il RPC svolge le proprie mansioni nei modi e nei tempi previsti dalla Legge, dalle Linee Guida Anac e dal presente Regolamento. Non può essere tollerato il comportamento di chi, tramite violenza, minaccia, ingiuria, estorsione, corruzione, atto persecutorio o altro tenta di o ottiene:

- informazioni sullo stato di avanzamento procedura al di fuori dei modi e dei tempi previsti;
- carpire l'identità del segnalante o del segnalato;
- accelerare o rallentare la procedura;
- modificare l'esito della procedura;
- ottenere, direttamente o indirettamente, vantaggi e/o agevolazioni di qualsiasi tipo in relazione alla procedura *whistleblowing* in corso.

10.2 - Salvo il caso di denuncia penale, il trasgressore verrà sanzionato con provvedimento disciplinare.

10.3 - La medesima tutela viene estesa a tutti i soggetti coinvolti alla procedura *whistleblowing*.

Art. 11: Report ai vertici e pubblicazione

11.1 - Su base almeno annuale viene redatto da parte del RPC un report, in formato tabellare, contenente numero e stato di avanzamento del procedimento di analisi delle segnalazioni. Il report deve essere presentato all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale e al RPC del Comune di Bovolone. Il report deve essere inoltre pubblicato sul sito internet istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente - *Whistleblowing*.

Art. 12: Disposizioni finali

12.1 - Per quanto non previsto si rimanda alla normativa nazionale in materia.

12.2 - Si dispone di pubblicare il presente Regolamento sul sito internet aziendale e di darne notizia ai dipendenti.

12.3 - Il presente Regolamento entra in vigore nel momento della sua pubblicazione sul sito aziendale.