



**REGOLAMENTO DI BRESCIA MOBILITÀ S.P.A. PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE
SEGNALA ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWER)**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Brescia Mobilità S.p.A. nella seduta del 23.01.2018



ARTICOLO 1 – PREMESSE

1.1. Brescia Mobilità S.p.A. (“**Brescia Mobilità**” e/o “**Società**”) – avente sede legale in Brescia, Via Leonida Magnolini, 3, (C.A.P. 25135), Tel. +39 0303061000, Fax +39 0303061004, E-mail: segreteria@bresciamobilita.it, posta elettronica certificata (PEC): bresciamobilita@legalmail.it, indirizzo internet: www.bresciamobilita.it – è società *in house* del Comune di Brescia sottoposta al controllo, al coordinamento ed alla direzione di tale Amministrazione. La Società fa parte del Gruppo Brescia Mobilità (“**Gruppo**”) di cui è capogruppo.

1.2. La Società ha nominato, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii. (“*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”) (“**L. 190/2012**”), un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (“**R.P.C.**”) che svolge le funzioni normativamente previste per tutte le società del Gruppo.

1.3. La Società ha nominato un Organismo di Vigilanza (“**O.D.V.**”) ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii. (“*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*”) (“**D.Lgs. 231/2001**”).

ARTICOLO 2 – NORMATIVA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

2.1. La tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall’interno dell’ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d’Europa) ratificate dall’Italia, oltre che in raccomandazioni dell’Assemblea parlamentare del Consiglio d’Europa, talvolta in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.

2.2. La L. 190/2012 ha introdotto nell’ordinamento nazionale, sia pure in relazione alla sola Pubblica Amministrazione, una prima generale disciplina sulla protezione del dipendente che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo ruolo di dipendente pubblico, introducendo l’art. 54-bis (“*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”) del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii. (“**D.Lgs. 165/2001**”).

2.3. La 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*”) (“**L. 179/2017**”) (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 14.12.2017, n. 291, ed entrata in vigore in data 29.12.2017) ha introdotto misure di protezione dei lavoratori dipendenti, tanto nel settore pubblico quanto nel settore privato, che segnalano reati o irregolarità dei quali vengono a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte.

2.4. In particolare, l'art. 1 della L. 179/2017 ha modificato il citato art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 nei seguenti termini: *“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), 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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. 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. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. 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. 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. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di



crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”.

2.5. Inoltre, l'art. 2 della L. 179/2017 ha inserito all'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, dopo il comma 2, i seguenti commi 2-bis, 2-ter e 2-quater:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;



c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis 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.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

2.6. La Società, anche tenuto conto delle indicazioni interpretative antecedenti alla recente L. 179/2017, ha previsto nel 2° Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Gruppo Brescia Mobilità (2017-2019) (“**2° Aggiornamento del PTPC**”), approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società stessa nella seduta del 14.12.2016, l'adozione di uno specifico regolamento in materia.

2.7. L'Autorità Nazionale Anticorruzione (“**A.N.A.C.**”) ha emanato la Determinazione 28.04.2015, n. 6 avente ad oggetto “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” (“**Linee Guida A.N.A.C. 2015**”) con cui, da una parte, vengono fornite indicazioni in ordine alle misure che le Pubbliche Amministrazioni devono approntare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite e, dall'altro, con cui si dà conto delle procedure sviluppate dall'A.N.A.C. per la tutela della riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite.

2.8. Le norme di cui al presente documento (“**Regolamento**”) disciplinano, pertanto, in attuazione delle previsioni normative richiamate ai precedenti commi 2.3, 2.4. e 2.5., di quanto previsto nel 2° Aggiornamento del PTPC nonché nelle Linee Guida A.N.A.C. 2015, le modalità di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti della Società, come definiti al successivo art. 3, e le misure di tutela



adottate dalla stessa, nelle more dell'adozione da parte dell'A.N.A.C. delle ulteriori linee guida di cui al comma 5 dell'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001, cui la Società si adeguerà.

ARTICOLO 3 - DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- a) «*dipendente*» al singolare o «*dipendenti*» al plurale:
1. tutti i dipendenti di Brescia Mobilità, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia con contratto di lavoro a tempo determinato;
 2. gli stagisti, i consulenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo della Società;
 3. le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
 4. le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto 3.;
- b) «*whistleblower*», il dipendente della Società che, nell'interesse dell'integrità della stessa, segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte con la Società medesima;
- c) «*whistleblowing*», l'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni del dipendente.

ARTICOLO 4 - FINALITÀ DEL REGOLAMENTO

4.1. La finalità del Regolamento è di favorire nella comunità aziendale della Società la comprensione e la pratica della segnalazione di illeciti come atto di manifestazione di senso civico che può facilitare l'emersione di fatti corruttivi o comunque pregiudizievoli per la Società medesima e per l'interesse collettivo di tutte le sue componenti e stimolare l'attivazione di misure preventive.

4.2. L'obiettivo specifico perseguito dal Regolamento è quello di fornire ai dipendenti della Società che siano venuti a conoscenza di situazioni che prefigurano illeciti o fatti corruttivi – verificatisi all'interno della Società o comunque ad esso relativi – indicazioni chiare sulle modalità di trasmissione delle segnalazioni e sulle forme di tutela previste dall'ordinamento e acquisite dalla Società.

4.3. La Società tutela il dipendente che segnala illeciti garantendone l'anonimato fin dall'invio della segnalazione e per tutto il corso del procedimento e facendo rispettare il divieto di discriminazioni nei suoi confronti così come previsto nel Regolamento e nelle norme in esso richiamate.



4.4. Per le finalità di cui al Regolamento, la Società si impegna a garantire una costante implementazione delle strategie volte alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità; in tale ottica il Regolamento è finalizzato a:

- a)** promuovere all'interno di Brescia Mobilità la cultura della legalità, intendendo la funzione del *whistleblowing* quale forma di collaborazione tra la stessa ed il suo personale;
- b)** perseguire l'interesse all'integrità di Brescia Mobilità nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni;
- c)** incentivare le segnalazioni relative a fenomeni corruttivi, tutelando i dipendenti che in buona fede segnalano condotte o comportamenti illeciti dei quali siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa o delle funzioni svolte;
- d)** fornire istruzioni semplici, chiare ed efficaci circa il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dalla Società;
- e)** precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un *iter* procedimentale ben definito.

ARTICOLO 5 - OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

5.1. Il dipendente ha il dovere di segnalare le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o delle funzioni svolte.

5.2. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale o delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ma anche le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati o comunque in difformità alle finalità pubbliche e all'interesse aziendale, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite o comunque in difformità alle finalità pubbliche e all'interesse aziendale. Sono altresì ricomprese le condotte poste in essere in violazione dei regolamenti interni alla Società, del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione della Società, del Codice Etico e di Comportamento della Società, del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 della Società, di altre disposizioni normative o regolamentari o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare e le condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale ovvero un pregiudizio all'immagine della Società o suscettibili di arrecare danno alla salute e alla sicurezza dei dipendenti.

5.3. Le condotte illecite segnalate devono riguardare fatti accaduti dentro la Società e situazioni di cui il dipendente sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o delle



funzioni svolte, ossia quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, e possono ricomprendere anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o delle funzioni svolte, seppure in modo casuale.

5.4. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

5.5. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate ai sensi del Regolamento e delle norme ivi richiamate, il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'articolo 2105 del Codice Civile.

5.6. La disposizione di cui al precedente comma 5.5. non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

5.7. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

ARTICOLO 6 - MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. La segnalazione di cui al precedente comma 6.1. 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 (www.bresciamobilita.it, sezione "Società Trasparente", sotto sezione "Altri Contenuti-Segnalazioni condotte illecite") mediante accreditamento sulla piattaforma informatica attraverso credenziali conosciute dal solo dipendente, 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. (o ad entrambi) per lo svolgimento dell'istruttoria; il tutto, in conformità alle Linee Guida A.N.A.C. 2015.

ARTICOLO 7 - TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

7.1. In caso di denuncia ai sensi del Regolamento, il *whistleblower* ha diritto ad essere tutelato secondo le disposizioni previste ai commi 2.3, 2.4. e 2.5. del medesimo; pertanto 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. È fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del *whistleblower* per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

7.2. Il licenziamento e gli ulteriori atti ritorsivi o discriminatori del *whistleblower* sono nulli. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Il *whistleblower* che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 e ss.mm.ii. (*“Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*). È onere della Società, in qualità di datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del *whistleblower* ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure discriminatorie o ritorsive sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

7.3. L'adozione di misure ritenute ritorsive da parte della Società nei confronti del *whistleblower* è comunicata in ogni caso all'A.N.A.C. dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno della Società. L'A.N.A.C. informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. L'adozione di misure discriminatorie da parte della Società nei confronti del *whistleblower* può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltreché dal *whistleblower* anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

7.4. Nella fase di gestione e di verifica della segnalazione nonché nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto cui si riferiscono i fatti oggetto della segnalazione, l'identità del *whistleblower* deve essere protetta, anche nei rapporti con i terzi cui la Società dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

7.5. L'identità del *whistleblower* non può essere rivelata; più precisamente:

- a) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di Procedura Penale;
- b) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte di Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- c) nell'ambito del procedimento disciplinare possono profilarsi le seguenti situazioni:
 - i. se la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del segnalante non può essere rivelata;
 - ii. se la contestazione si fonda, 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; in questa seconda ipotesi, spetta al R.P.C. o all'O.D.V. valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di indispensabilità della conoscenza del nominativo del *whistleblower* ai fini della difesa; in ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza sia nel caso di diniego, il R.P.C. o l'O.D.V. deve adeguatamente motivare la scelta.

7.6. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. (*"Nuove norme sul procedimento amministrativo"*).

7.7. Le tutele di cui al Regolamento non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

ARTICOLO 8 – GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

8.1. La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze riportate nella segnalazione sono affidate al soggetto ricevente la segnalazione medesima (R.P.C. o all'O.D.V. od entrambi) il quale ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza dei fatti rappresentati dal *whistleblower* nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e immediatezza.

8.2. Ricevuta la segnalazione, il soggetto ricevente di cui al precedente comma 8.1., prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile richiede chiarimenti al *whistleblower* e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.



8.3. Il soggetto ricevente la segnalazione di cui al precedente comma 8.1., sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione medesima, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

8.4. Nel caso invece si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il soggetto ricevente la segnalazione di cui al precedente comma 8.1. inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- a) il Dirigente dell'Area in cui si è verificato il fatto, per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- b) il Responsabile dell'Area Personale, Organizzazione e Relazioni Industriali, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- c) l'O.D.V. o il R.P.C. (a seconda del soggetto cui è rivolta la segnalazione del *whistleblower*).

8.5. In relazione ai profili specifici di illiceità riscontrati, il soggetto ricevente la segnalazione di cui al precedente comma 8.1 valuterà anche l'inoltro ai seguenti soggetti, per i profili di rispettiva competenza:

- a) l'Autorità Giudiziaria;
- b) la Corte dei Conti;
- c) l'A.N.A.C.

8.6. La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi. Nel caso di trasmissione a soggetti interni alla Società, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni alla Società informano il soggetto ricevente di cui al precedente comma 8.1. dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza. Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi della L. 179/2017.

ARTICOLO 9 – ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

9.1. Al fine di sensibilizzare i dipendenti, il R.P.C. invia a tutto il personale della Società con cadenza periodica una comunicazione specifica in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "*whistleblowing*" e la procedura per il suo utilizzo.

9.2. La Società intraprende ulteriori iniziative di sensibilizzazione mediante gli strumenti (formazione, eventi, *newsletter*, portale *intranet*, etc.) che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto.



ARTICOLO 10 – APPROVAZIONE – AGGIORNAMENTO – PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE DEL REGOLAMENTO – DISPOSIZIONI FINALI

10.1. Il Regolamento è stato adottato e approvato da Brescia Mobilità con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.01.2018.

10.2. Il Regolamento sarà sottoposto ad aggiornamento periodico, in ragione di mutate esigenze aziendali, di modifiche normative intervenute nel corso della sua vigenza, di linee guida e/o ulteriori atti dell'A.N.A.C. in materia, di indirizzi e/o di indicazioni e/o di interpretazioni provenienti dalle varie Autorità in materia ed in ogni altra circostanza in cui la Società riterrà necessario e/o opportuno modificarne e/o aggiornarne i contenuti.

10.3. Del Regolamento, e delle sue successive modifiche ed integrazioni, verrà data pubblicazione sul sito www.bresciamobilita.it, sezione “*Società Trasparente*”-“*Altri Contenuti-Segnalazioni condotte illecite*”.

10.4. Il Regolamento deve essere adeguatamente pubblicizzato e portato a conoscenza di tutti i destinatari, a cura del R.P.C., mediante efficaci forme di comunicazione.

10.5. Per quanto non espressamente previsto nel Regolamento si rimanda alla normativa e alle interpretazioni vigenti in materia tra cui quelle rese specificatamente dall'A.N.A.C.