

## WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità

### 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

Il Codice Etico ed il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 di Bologna Servizi Cimiteriali s.r.l. –BSC- prevedono che i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e i responsabili di funzione che vengano a conoscenza di elementi, dati e/o notizie relative alla violazione delle prescrizioni contenute in tali documenti e/o relative alla commissione o al rischio di commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 devono informare l'OdV della Società.

Considerato lo stretto ed inscindibile legame tra la struttura aziendale in ambito 231 e i presidi in tema di anti-corrruzione, i quali costituiscono parte integrante del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo, le segnalazioni in questione andranno inoltrate –anche- al responsabile Aziendale Anti-Corrruzione secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, rubricata “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” prevede la predisposizione di adeguate misure di prevenzione all'interno degli Enti in indirizzo.

Il legislatore ha stabilito che dette misure di prevenzione siano applicabili anche alle società pubbliche ed in controllo pubblico.

Ai sensi e per gli effetti previsti all'art. 1 comma 2 della Legge in questione, la disciplina in argomento si applica anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle Imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione Pubblica.

La Legge 179/2017 prevede, altresì, una Sezione dedicata alla Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, includendo, nel concetto di ‘*dipendente pubblico*’, il dipendente di una pubblica amministrazione, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (art. 54 bis d. lgs. 165/2001 modificato dall'art. 1 della l. 179/2017).

La normativa in questione, inoltre, ha introdotto integrazioni e modificazioni al D. Lgs. n° 231/2001, segnatamente all'art. 6, introducendo i commi 2-bis, *ter*, *quater*.

Tra le diverse misure, il corpo normativo in questione sostiene e favorisce le segnalazioni di possibili illeciti rivolte –direttamente- all'Amministrazione, ovvero alla società alle cui dipendenze si incardina il segnalante.

In particolare, l'art. 54-bis -*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*- del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato dall'art. 1, comma 51 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 stabilisce quanto segue: - 1. *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 e' 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'identita' del segnalante e' 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'identita' del segnalante non puo' essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identita' del segnalante non puo' essere rivelata, ovela 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'identita' del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sara' utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identita'. 4. La segnalazione e' 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 modalita' anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identita' 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 responsabilita', 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 attivita' 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'entita' della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione. 7. E' 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 e' 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 responsabilita' 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 responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».*

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità, commesse ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico,

Il *whistleblowing* è la procedura volta -da una parte- a incentivare le segnalazioni e dall'altra a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il *whistleblower*.

Lo scopo principale dell'istituto è quello di dare modo alla struttura di prevenire e/o gestire una fattispecie marcata da illegalità al proprio interno e con tempi ridotti.

## 2. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

La finalità della presente procedura è costituita dall'ottemperanza e dall'adeguamento della struttura prevista dal Modello di gestione, organizzazione e controllo ex D. Lgs n° 231/2001 di BSC, attuando il contenuto della Legge 179/2017, rimuovendo i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'Istituto del c.d. "whistleblowing", nello specifico indicando i canali da utilizzare e fugando i timori di ritorsioni o discriminazioni nei confronti di colui che segnala il fatto.

## 3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto della segnalazione, sono considerate rilevanti le notizie che riguardano comportamenti e/o fattori di rischio propedeutici alla commissione di reati - consumati o tentati- rilevanti ai sensi e per gli effetti previsti dal D. Lgs. n° 231/2001.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del contenuto del Codice Etico, del Modello di Gestione Organizzazione e Controllo societario, nonché dei documenti ad esso collegati/correlati o di altre disposizioni aziendali con inadempimenti e/o violazioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un vantaggio all'Azienda, ma –nel contempo- un pregiudizio alla sua immagine ed alla sua tutela;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;

Resta inteso che il “whistleblowing” non deve essere inerente e/o riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, fattispecie per le quali occorre fare riferimento alle procedure di competenza della Funzione Risorse Umane.

#### 4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Colui che segnala ha l'onere di fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV e ai suoi componenti, ovvero alle funzioni aziendali interessate di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Azienda;
- b) una chiara e –per quanto possibile- completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati o sono assunte le informazioni riferite;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio/la funzione di riferimento) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la sussistenza e/o fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa rivelarsi utile ad ottenere riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

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

Le segnalazioni verranno prese in considerazione qualora:

- a) si riferiscano a fatti rilevanti per la ricostruzione di ipotesi di reato rilevanti ai fini del D. Lgs. n° 231/2001;
- a) siano effettuate a tutela dell'integrità dell'Azienda;
- b) segnalino una situazione di cui si è venuti a conoscenza in ragione della propria attività e delle funzioni svolte;
- c) siano circostanziate e riportino a condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

#### 5. MODALITÀ DELLA SEGNALAZIONE E DESTINATARI

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori -a qualsiasi titolo- i sottoelencati canali informativi :

- 1) rete intranet nello spazio dedicato alla struttura c.d. “231” ed all'anticorruzione, sezione “Whistleblowing”
- 2) comunicazione all' Organismo di Vigilanza 231 alla Casella di Posta Elettronica odv@bolognaservizicimateriali.it;

- 3) comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione di BSC alla Casella di Posta Elettronica anticorruzione@bolognaservizicimiteriali.it;
- 4) posta consegnata a mano o dichiarazione verbale resa ad uno dei membri dell'OdV di BSC ovvero al Responsabile Anti-Corruzione e debitamente verbalizzata;
- 5) posta ordinaria indirizzata a : Organismo di Vigilanza di Bologna Servizi Cimiteriali s.r.l., Via della Certosa n. 18, Bologna, al Responsabile Prevenzione Corruzione di Bologna Servizi Cimiteriali s.r.l.;
- 6) Posta Ordinaria od alla Casella di Posta Elettronica della Funzione Risorse Umane presso Bologna Servizi Cimiteriali s.r.l., Via della Certosa n. 18, Bologna;

La segnalazione presentata tramite il canale di cui ai punti 3) e 6) o ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Azienda deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, all'OdV ed al responsabile per la prevenzione della corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Quanto alle comunicazioni inoltrate per il mezzo del servizio postale o tramite posta interna, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" oltre all'indirizzo del destinatario;

#### 6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al membro delegato dall'OdV ed al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione per quanto di -rispettiva- competenza i quali provvederanno nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, i soggetti delegati e competenti potranno avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, si provvederà :

- a) sussistendone i presupposti legali a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Azienda.

#### 7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

(ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione)

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale a titolo di calunnia o di diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, l'identità del whistleblower verrà protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

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.

Inoltre, nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, se 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 espresso consenso del segnalante.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e segg. della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti di BSC.

Il pubblico dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito dà notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV ed al Responsabile della prevenzione della corruzione, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o denuncia il fatto all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

In ogni caso l'adozione di misure ritenute ritorsive deve essere segnalata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), dal segnalante o dalle organizzazioni sindacali; l'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina competenti.

L'OdV e/o il Responsabile della prevenzione alla corruzione, inoltre, valutata la sussistenza degli elementi, segnalano l'ipotesi di discriminazione:

a) Al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione conforme a diritto e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;

b) alla Direzione Aziendale che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

## 8. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi dell'art. 368 c.p. per la calunnia e art. 595 c.p. per la diffamazione e dell'art. 2043 del codice civile per risarcimento per fatto illecito.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura