

## REGOLAMENTO WHISTLEBLOWER

### **Articolo 1 - Whistleblower**

La figura del cd. whistleblower (“*colui che soffia il fischietto*”) è stata elaborata negli Stati Uniti d’America per indicare l’individuo che denunci attività illecite all’interno dell’organizzazione di appartenenza. Alcuni ritengono che la nozione richiami la figura dell’arbitro che “*soffia*” il fischietto per segnalare un “*fallo*”: immagine accostata a quella del dipendente che denuncia un illecito.

In una accezione più ampia, il “whistleblower” è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa (quindi da “interno”) “scopra” un illecito, una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa recare concreto pregiudizio a terzi (es. consumatori, clienti) o all’azienda/impresa stessa (es. danno all’immagine) e decida di denunciarlo, esponendosi così al rischio di vessazioni, ritorsioni, molestie.

Queste denunce rappresentano un efficace strumento diffuso di controllo che garantisce un meccanismo di protezione interno all’apparato pubblico creando una sorta di sistema immunitario organico. Tuttavia, affinché denunce del genere siano incoraggiate è necessario che colui che segnala l’illecito sia “*protetto*” da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione: ad es., in primo luogo, potendo beneficiare dell’anonimato.

### **Articolo 2 - Finalità**

Il presente regolamento disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti in ambito aziendale e si prefigge l’obiettivo generale di tutelare il soggetto che effettua le già menzionate segnalazioni e, di conseguenza, limitare al massimo la presenza di fattori che possano impedire di ricorrere all’istituto. Nello specifico si ritiene doveroso fornire al whistleblower tutte le indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, avendo cura di indicare le tutele che l’ordinamento giuridico mette a sua disposizione. Per anonimato del segnalatore si intende che la sua identità non deve essere rivelata al di fuori della segnalazione stessa, che sarà effettuata secondo criteri e modalità definite dal presente regolamento. Ciò al fine di poter comunque qualificare il segnalatore quale dipendente o soggetto esterno e poter procedere con le successive azioni a tutela.

Ulteriori obiettivi del regolamento possono sintetizzarsi in:

- definire e formalizzare la procedura di segnalazioni stabilendo termini e responsabilità nel processo di segnalazione di illeciti;
- definire le regole che è necessario osservare al fine di garantire l’anonimato del

segnalatore e la riservatezza della segnalazione stessa;

- definire il ruolo del RPC quale destinatario delle segnalazioni.

### **Articolo 3 – Definizione di corruzione**

Ai fini di una corretta definizione del termine corruzione si reputa opportuno riportare integralmente il concetto esplicitato nel Piano Nazionale Anticorruzione. Difatti, nel suddetto documento esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui — a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

### **Articolo 4 - Soggetti che possono effettuare le segnalazioni**

Le segnalazioni di condotte illecite per come indicate nel precedente art.3 possono essere effettuate da: personale dipendente, componenti degli Organi Sociali; collaboratori della società a vario titolo; soggetti esterni alla Società (come, ad esempio, i fornitori, i clienti, gli stakeholders ...). Considerate le finalità del presente regolamento, la riservatezza delle segnalazioni è garantita anche a coloro che, pur non essendo dipendenti, intrattengono con essa rapporti di collaborazione o di studio nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che eseguono prestazioni per conto dell'ENTE. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

### **Articolo 5 - Oggetto della segnalazione**

Possono essere segnalate le condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto instaurato con l'ENTE. Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno dell'ENTE o comunque relativi ad essa.

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

Oggetto della segnalazione possono essere tutte le condotte illecite ivi inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale, le situazioni in cui si riscontri l'abuso 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 mal funzionamento dell'organizzazione (maladministration) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa. Più in generale, è possibile segnalare tutte le condotte assimilabili al concetto di corruzione così come esplicitato al precedente art. 3, che a titolo esemplificativo e non esaustivo possono riguardare: sprechi, nepotismo, demansionamenti, mancato rispetto dei tempi procedurali reiterato, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro violazione delle normative interne.

### **Articolo 6 - Contenuto della segnalazione**

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché il RPC, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve preferibilmente contenere gli elementi di seguito indicati:

- a) identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b) chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni, indirizzate al RPC, possono essere effettuate:

- attraverso il sistema di gestione delle segnalazioni disponibile all'indirizzo Corso Libertà 33 (cassetta interna delle lettere)
- recapitate a mezzo posta ordinaria
- via e-mail all'indirizzo [trasparenza@kurhaus.it](mailto:trasparenza@kurhaus.it)

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno eventualmente oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Pertanto, la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

## **Articolo 7 - Segnalazioni anonime**

Si considerano segnalazioni anonime quelle segnalazioni che risultano prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Tali segnalazioni, in linea di principio non ammesse, possono comunque essere oggetto di successive verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso al RPC.

Da ciò ne consegue che la tutela tipica dell'istituto del whistleblowing verrà garantita, quindi, solo in caso di segnalazioni formulate da soggetti chiaramente identificatisi.

## **Articolo 8 - Fondatezza della segnalazione**

Le verifiche sulla fondatezza della segnalazione sono demandate al RPC che vi provvede 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.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPC, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- a) presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- b) comunicare la segnalazione al Responsabile del settore/servizio in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- c) inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;
- d) inoltrare la segnalazione al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di trasmissione ai soggetti di cui ai punti a) e d), la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 - bis d.lgs. 165/2001.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti di cui ai punti b) e c), dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. Tali soggetti hanno l'onere di informare il RPC circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza

## **Articolo 9 Principi generali e tutele**

La pratica del Whistleblowing, come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, è una misura che consente di rafforzare la diffusione di una cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità all'interno dell'ENTE. Tale importante obiettivo può essere raggiunto solo se il soggetto segnalante oltre ad avere la disponibilità di strumenti per

effettuare le segnalazioni ha anche - e soprattutto - la certezza che sarà tutelato al fine di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di rischiare di contro vedere la propria segnalazione inascoltata.

Di seguito si riportano nel dettaglio i principi e le tutele che l'ENTE si impegna a garantire.

### **Principio di non esclusione**

L'ENTE garantisce di analizzare *tutte* le segnalazioni ricevute. Per ogni segnalazione sarà inviato idoneo feedback al segnalante (laddove il canale e/o le modalità di segnalazione lo consentano), che potrà riguardare lo stato d'avanzamento dell'istruttoria, suoi risultati e le eventuali azioni intraprese.

### **Tutela del Segnalante**

L'ENTE tutela il soggetto segnalante - che denuncia i comportamenti illeciti - contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione. La segnalazione non potrà costituire pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro.

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

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il soggetto segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

### **Tutela del Segnalato**

Al fine di prevenire qualsiasi abuso del Whistleblowing e al fine di impedire delazioni, diffamazioni, o la divulgazione di dati personali sensibili del soggetto 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.

### **Sanzioni**

Sono sanzionabili i seguenti soggetti:

- il segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- il soggetto aziendale che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del segnalante;
- il responsabile delle attività di verifica nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi;
- i soggetti che non garantiscono i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante;

- il soggetto che, a seguito dei risultati delle verifiche condotte dall'ENTE, è risultato aver posto in essere atti illeciti (di frode o di corruzione) o più in generale attività non in ottemperanza al sistema delle procedure aziendali anche secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del contratto collettivo di lavoro.

Infine, qualora all'esito delle verifiche effettuate a seguito della segnalazione, siano stati rilevati elementi fondanti circa la commissione di un fatto illecito da parte di un dipendente, l'ENTE potrà presentare denuncia all'autorità giudiziaria. In egual maniera, qualora le risultanze delle verifiche effettuate abbiano evidenziato un comportamento illecito da parte di un soggetto terzo (es. un fornitore) l'ENTE potrà procedere, fermo restando ogni ulteriore facoltà prevista per legge e per contratto, alla sospensione/cancellazione dagli albi aziendali.

### **Confidenzialità e riservatezza**

Qualora si tratti di segnalazioni nominative l'ENTE garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa e dell'identità del segnalante. Pertanto, le suddette informazioni non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di valutazione o indagine.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La riservatezza del soggetto segnalante può non essere rispettata quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è configurabile una responsabilità penale per contenuti diffamatori; in tale caso l'ENTE si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- l'identità del segnalante è indispensabile per la difesa del segnalato;
- l'identità del Segnalante è necessaria per prevenire o ridurre minacce a danno della salute o della sicurezza delle persone.

### **Reporting**

Periodicamente e su base almeno annuale viene redatto da parte del RPC un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica.

## **Articolo 9 Responsabilità del Whistleblower**

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, 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.

## **Articolo 10 Attività' del RPC**

Il RPC, in accordo alle previsioni ANAC, invia a tutto il personale dell'ENTE, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del whistleblowing. Inoltre, rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Infine, lo stesso RPC provvederà a pubblicare il presente regolamento sul sito internet aziendale.

## **Articolo 11 Segnalazione all'ANAC**

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

E' perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante: ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo ANAC whistleblowing@anticorruzione.it.

Qualora le segnalazioni riguardino direttamente il RPC aziendale le stesse possono essere inviate direttamente ad ANAC

## **ALLEGATO**

### **MODELLO PER LA DICHIARAZIONE DI PRESUNTE CONDOTTE ILLECITE E/O SCORRETTE (C.D. WHISTLEBLOWER)**

#### **DATI SEGNALANTE**

Nome e Cognome del segnalante

Qualifica servizio attuale

Settore organizzativo e sede di servizio attuale

Settore organizzativo e sede di servizio all'epoca del fatto segnalato

Telefono

e-mail

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto

Data della segnalazione

Esito della segnalazione

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri

#### **DATI E INFORMAZIONI SEGNALAZIONE CONDOTTA ILLECITA**

Data in cui si è verificato il fatto

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto

Soggetto che ha commesso il fatto:



Nome, Cognome, Qualifica  
(possono essere inseriti più nomi)

Eventuali soggetti privati coinvolti

Eventuali imprese coinvolti

Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto

Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto:

Nome, Cognome, Qualifica, Recapiti

Settore a cui può essere riferito il fatto

Descrizione del fatto:

La condotta potrebbe essere illecita o scorretta perché

- penalmente rilevanti
- attuate in violazione delle disposizioni sanzionabili
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine
- suscettibile di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente
- suscettibile di arrecare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività

Se altro, specificare \_\_\_\_\_

**Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazione mendaci e/o formazione do uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000.**

LUOGO

DATA

FIRMA