



**REGOLAMENTO PER LA TUTELA  
DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA  
SEGNALAZIONI DI ILLECITI  
(WHISTLEBLOWING)**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione/Assemblea con delibera del 31.01.2019

## Sommario

PREMESSA.....	3
OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	3
CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI .....	3
MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE .....	4
ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	4
FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	5
RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER .....	5
ALLEGATO 1: MODULO PER LE SEGNALAZIONI .....	6
ALLEGATO 2: PROCEDURA SEGNALAZIONI PIATTAFORMA SESTANTE.....	8

## **PREMESSA**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 179/2017, recante "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".

La Legge citata mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di irregolarità e fenomeni corruttivi, o comunque illeciti all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza le situazioni censurabili di cui vengono a conoscenza.

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto della segnalazione, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante (c.d. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono assicurate.

## **OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

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

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, del Modello ex legge 231/2001, o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente;
- altre condotte in violazione di norme di legge, procedure e regolamenti aziendali.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante, né rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto contrattuale di lavoro.

## **CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI**

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente 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 completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i 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 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 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.

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

## **MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione relativa a violazioni del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza o che riguardi condotte corruttive o contrarie alla legge può essere indirizzata:

- a) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) all'indirizzo [responsabileanticorruzione@cbbo.it](mailto:responsabileanticorruzione@cbbo.it)
- b) all'Autorità Nazionale Anticorruzione al seguente link :  
<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>
- c) all'autorità giudiziaria o a quella contabile.

La segnalazione relativa a violazioni del Modello 231/2001 e relativi allegati può essere indirizzata:

- d) all'Organismo di Vigilanza (ODV), all'indirizzo mail [organismo231@cbbo.it](mailto:organismo231@cbbo.it) oppure tramite la procedura del software Sestante

In allegato al presente Regolamento il Modulo per l'inoltro delle segnalazioni (Allegato 1) e la procedura Sestante (Allegato 2).

In tutti i casi la segnalazione può essere presentata anche con le seguenti modalità:

- e) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, 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";
- f) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione (RPCT, Organismo di Vigilanza);

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal RPCT /ODV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per Legge.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

## **ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT e/o ODV 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.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e/o Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture organizzative dell'Ente e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT e/o l'OdV, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione o altra funzione idonea dotata nei necessari poteri, affinché provveda all'adozione delle misure idonee in relazione alla segnalazione ricevuta.

## **FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale, in cui l'anonimato non è opponibile per Legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. 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 ricevano, o che siano 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 giuridico.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990 e s.m.i.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

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. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione;
- al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione;
- all'OdV che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione.

## **RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Sono inoltre, fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali 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.

## ALLEGATO 1: MODULO PER LE SEGNALAZIONI

<b>Cognome e nome del segnalante</b>	
<b>Data / Periodo del fatto</b>	
<b>Luogo in cui si è verificato il fatto</b>	
<b>Ritengo che le azioni od omissioni</b>  <b>Commesse o tentate siano:</b>	<input type="checkbox"/> penalmente rilevanti  <input type="checkbox"/> poste in essere in violazione del Codice Etico, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, del Modello ex legge 231/2001, o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;  <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ente;  <input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente;  <input type="checkbox"/> pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente  <input type="checkbox"/> altre condotte in violazione di norme di legge, procedure e regolamenti aziendali (specificare):.....
<b>Descrizione del fatto (condotta ed evento)</b>	.....
<b>Autore/i del fatto</b>	.....
<b>Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo</b>	.....
<b>Eventuali allegati a sostegno della segnalazione</b>	.....

Luogo, data

Firma

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI: ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali (c.d. GDPR), si informano gli interessati che il trattamento dei dati personali forniti con la presente istanza, o comunque acquisiti per tale scopo, è effettuato dall'Ente in qualità di titolare del trattamento per l'esercizio delle funzioni, connesse e strumentali, alla gestione della segnalazione e poter adempiere alle azioni di tutela previste dalla Legge 179/2017 recante "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."

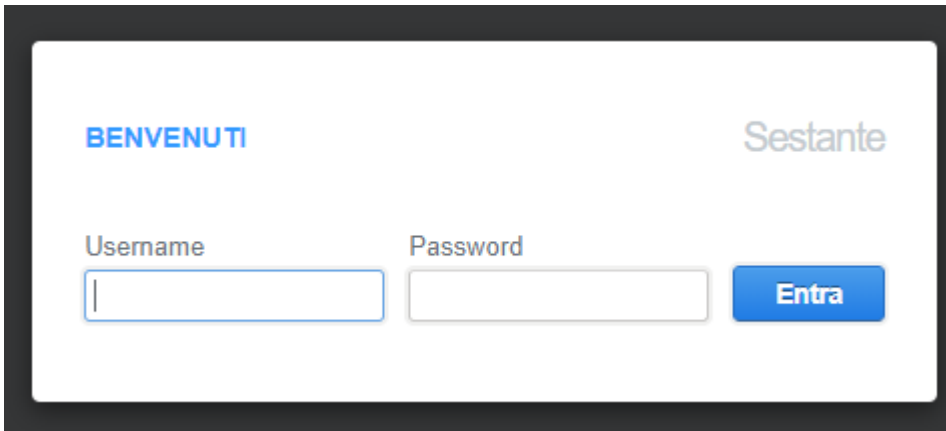
Il trattamento dei dati è svolto nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza anche con l'utilizzo di procedure informatizzate garantendo la riservatezza e la sicurezza dei dati stessi.

Agli interessati sono riconosciuti i diritti previsti dall'art. 15 e seguenti del GDPR ed in particolare, il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica o l'integrazione se incompleti o inesatti, la limitazione, la cancellazione, nonché di opporsi al loro trattamento, rivolgendo la richiesta all'Ente in qualità di Titolare del Trattamento, oppure al Responsabile per la protezione dei dati personali (Data Protection Officer, c.d. "DPO") e-mail: [dpo@cbbo.it](mailto:dpo@cbbo.it)

Infine, si informa che gli interessati, ricorrendo i presupposti, possono proporre un eventuale reclamo all'Autorità di Controllo Italiana - Garante per la protezione dei dati personali - Piazza di Montecitorio n. 121 – 00186 Roma.

## ALLEGATO 2: PROCEDURA SEGNALAZIONI PIATTAFORMA SESTANTE

- STEP 1: ACCESSO ALLA PIATTAFORMA <https://sestante.retesam.it/sestante/>
- STEP 2: AUTENTICAZIONE MEDIANTE CREDENZIALI: inserimento Username e Password



*Username: anon33321*

*Password: 434905*

- STEP 3: CARICAMENTO DELLA SEGNALAZIONE nell'apposita schermata



*Campo Note: campo libero per l'inserimento della segnalazione*

*Campo Allegato: caricamento del Modulo (Allegato1) per le segnalazioni o eventuale documentazione a supporto della segnalazione.*

Al termine dell'inserimento della segnalazione cliccare su «CARICA TRASMISSIONE» in modo da inviare la stessa all'Organismo di Vigilanza garantendone la riservatezza dell'identità del segnalante.