	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	P21
		Rev.3 Pag.1 di 7

INDICE

1. **SCOPO**
2. **CAMPO DI APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'**
3. **PROCESSO**
 - 3.1 **Canali e modalità per la segnalazione**
 - 3.2 **Destinatari della segnalazione**
 - 3.3 **Analisi della segnalazione**
 - 3.4 **Trattamento della segnalazione**
 - 3.5 **Documentazione ed Archiviazione – Riservatezza**
 - 3.6 **Segnalazione aventi ad oggetto reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001**
 - 3.7 **Segnalazioni all'ANAC**
 - 3.8 **Divieto di atti discriminatori e ritorsivi**
 - 3.9 **Provvedimenti Disciplinari e Sanzioni**
4. **ANALISI DEI RISCHI E RELATIVA GESTIONE**
5. **ALLEGATI**

MODIFICHE APPORTATE

Revisione	Data	Paragrafo	Descrizione
1	08/10/2018	Tutti	Prima stesura
2	06/03/2019	2, 3	Aggiorno contenuti della procedura
3	12/03/2020	Tutti	Aggiornamento completo della procedura

Redatto e Verificato da Reparto Bandi e Gare	Approvato da DIR	In vigore da

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	P21
		Rev.3 Pag.2 di 7

1. SCOPO

C.A.A.B. S.p.A., ha adottato la presente procedura al fine di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei propri dipendenti, che possono portare all'emersione di fenomeni di corruzione.

La legge 30 novembre 2017 n. 179, recependo le indicazioni delle Linee Guida ANAC n. 6 del 28.04.2015, ha modificato l'art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001 e ha integrato l'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, consolidando alcuni principi fondamentali dell'istituto del whistleblowing introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012. La novità normativa si estende anche alle società a controllo pubblico come C.A.A.B. S.p.A., ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico.

Ai fini della disciplina del whistleblowing per "dipendente pubblico" si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3, 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".

La novità normativa riguarda aspetti attinenti il rafforzamento della tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti e sanziona i responsabili di atti discriminatori e/o di misure ritorsive, quali ad esempio il demansionamento e il licenziamento, posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente a seguito della segnalazione medesima.

Per effetto della novità introdotta dalla legge n. 179/2017, la disciplina dettata per il dipendente si estende anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi in favore della Società.

In particolare, la presente procedura è volta:


- a. a chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito "RPCT") quale destinatario della segnalazione;
- b. a precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- c. a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase del processo;
- d. a garantire che il segnalante sia tenuto indenne da atti sanzionatori, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti e da misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione;
- e. a prevenire segnalazioni infondate.

Il termine whistleblower identifica il dipendente che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria, inoltre partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il whistleblower, proprio in ragione della sua funzione sociale.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE E REPOSABILITA'

La presente procedura si applica, sotto il profilo soggettivo, alle Segnalazioni Rilevanti, come di seguito definite, effettuate dai dipendenti di C.A.A.B. S.p.A., quale ente privato sottoposto a controllo

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	P21
		Rev.3 Pag.3 di 7

pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., che ne siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (di seguito anche i "Destinatari").

Inoltre, sotto il profilo oggettivo, essa si applica alle segnalazioni circostanziate che siano effettuate dai Destinatari, a tutela dell'integrità dell'ente, di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto direttamente a conoscenza (di seguito anche "Segnalazione/i Rilevante/i") e in particolare:


- quanto appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche causalmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Per "illecito" non deve intendersi solo ed esclusivamente la fattispecie penalmente rilevante, ma ogni forma di condotta attiva o passiva, che contrasti con la normativa (norme legislative, statutarie e regolamentari), ma anche con le prassi e le misure organizzative dell'Ente. Non è possibile redigere una lista completa e tassativa di fattispecie di comportamenti, reati o irregolarità, per cui, a titolo meramente esemplificativo, le condotte illecite, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, comprendono:

- i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale);
- 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 malfunzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi di risorse pubbliche, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni e progressioni di carriera non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nel Piano Nazionale Anticorruzione, volti a ricomprendere le 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;
- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o alla collettività;
- condotte suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società e ai propri soci.

Il "segnalante", pertanto, non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o l'Amministrazione, per le quali occorre riferirsi alla disciplina e alle procedure di competenza di altri organismi o uffici. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. È opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	P21
		Rev.3 Pag.4 di 7

3. PROCESSO

3.1. Canali e Modalità per la segnalazione

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni Rilevanti, in conformità alla previsione normativa, l'azienda attiva e mantiene aperti i seguenti canali di comunicazione verso il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (di seguito anche "RPC"), individuato quale primo destinatario delle Segnalazioni Rilevanti:

- a) una casella di posta elettronica all'indirizzo resp.*anticorruzione@caab.it*. La presente casella di posta elettronica è accessibile esclusivamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- b) a mezzo del servizio postale aziendale o *brevi manu*; in tale 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 "All'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione riservata/personale".
- c) verbalmente, direttamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. In tal caso il RPC redige apposito verbale che viene firmato dal Segnalante e archiviato a cura del RPC. di seguito i "Canali di Ricezione".

Per la trasmissione delle suddette segnalazioni si richiede di utilizzare il **Modulo per le Segnalazioni** (All. 1 alla presente Procedura) completo in ogni sua parte nonché di allegare tutta l'eventuale documentazione di supporto. Il modulo è reperibile altresì nel sito istituzionale www.caab.it, nella sezione "Amministrazione trasparente".

3.2. Destinatari della segnalazione

Il destinatario delle Segnalazioni Rilevanti è individuato nel Responsabile per la Prevenzione della Corruzione in carica al momento della ricezione della stessa per il tramite di uno dei Canali di Ricezione.

Qualora il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovesse ricevere una Segnalazione Rilevante attraverso un diverso canale di trasmissione è comunque tenuto a dare avvio alla fase successiva di analisi della Segnalazione Rilevante e delle conseguenti azioni.


Fermo restando il vincolo di riservatezza di cui infra, in particolare in merito all'identità del segnalante, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione potrà coinvolgere nelle fasi di analisi e di trattamento della Segnalazione Rilevante le funzioni aziendali competenti, anche ai fini dell'attivazione di azioni preventive, correttive o disciplinari.

La segnalazione ricevuta da un responsabile/dirigente della Società deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata.

Qualora la segnalazione riguardi comportamenti ascrivibili al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, la Segnalazione Rilevante potrà essere effettuata dal segnalante direttamente all'ANAC, tramite il canale di seguito indicato al paragrafo 3.7., la quale applicherà le modalità di analisi e trattamento in luogo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

3.3. Analisi della segnalazione

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione procede tempestivamente ad una prima analisi per verificare se si tratti o meno di Segnalazione Rilevante,

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	P21
		Rev.3 Pag.5 di 7

se cioè rivesta i caratteri soggettivi ed oggettivi previsti dalla legge e sopra riportati, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Qualora si concluda in tal senso, il RPC procede con le ulteriori attività di analisi specifiche volte ad accertare la veridicità dei fatti o delle circostanze oggetto di segnalazione, nella tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, come di seguito precisato, e del diritto di difesa di eventuali soggetti passivi della segnalazione.

Qualora, invece, rilevi che trattasi di segnalazione non rilevante in quanto carente di alcuno dei requisiti soggettivi ed oggettivi previsti, ne dà atto in apposito verbale o sua parte, e, se del caso, trasmette la segnalazione alle funzioni aziendali competenti al suo trattamento.

Pur non rientrando nella previsione di legge sul Whistleblowing, il RPC prenderà discrezionalmente in considerazione anche segnalazioni che siano anonime o provenienti da soggetti non Destinatari, qualora le stesse rivestano il carattere oggettivo previsto per le Segnalazioni Rilevanti e siano adeguatamente circostanziate e documentate, rese con dovizia di particolari, nonché in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

3.4. Trattamento della segnalazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, accertata la ragionevole veridicità dei fatti o circostanze segnalati e la loro rilevanza ai fini che qui interessano, può, in relazione alla natura della violazione:

- ottenere ulteriori informazioni e chiarimenti se indispensabile, udire il Segnalante, avendo cura di adottare tutte le cautele per preservare la riservatezza, verbalizzando le dichiarazioni ricevute;
- attivare le funzioni aziendali competenti in relazione all'illecito segnalato, anche per adottare le conseguenti azioni di prevenzione e trattamento, anche disciplinari, mantenendo sempre riservata l'identità del Segnalante e nello specifico potrà:
 - a) inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC, per i profili di rispettiva competenza;
 - b) comunicare la segnalazione al Direttore Generale per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
 - c) inoltrare la segnalazione al Responsabile della funzione HR per i profili di responsabilità disciplinare;
 - d) inoltrare la segnalazione all' Organismo di Vigilanza ex 231;
 - e) inoltrare la segnalazione al Collegio Sindacale;
 - f) inoltrare la segnalazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti interni alla Società sovramenzionati, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, anonimizzandola. I soggetti interni incaricati dal RPCT lo informano circa l'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Qualora, invece, la segnalazione risulti infondata e sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o una responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione attiva le funzioni aziendali competenti per l'avvio del correlato procedimento disciplinare nei confronti del segnalante.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	P21
		Rev.3 Pag.6 di 7

3.5. Documentazione ed Archiviazione - Riservatezza

Al termine dell'attività di verifica, il RPC predispose una relazione, mantenendo la riservatezza dell'identità del Segnalante, che trasmette all'Organo Amministrativo, contenente le risultanze della predetta attività.

Il RPC procede ad adeguata verbalizzazione delle attività svolte, nonché alla archiviazione, anche, se previsto, su supporto informatico, della documentazione correlata, ad iniziare dalla segnalazione medesima, con modalità che tutelino la riservatezza della identità del segnalante, ove previsto. In tale caso, le procedure aziendali in tema di privacy o GDPR (General Data Protection Regulation) prevedono inoltre apposite cautele volte a garantire che sia tutelata la riservatezza dei dati del segnalante e delle attività di analisi e trattamento della segnalazione da parte di qualsiasi soggetto avesse accesso, per motivi di lavoro, ad iniziare dagli amministratori di sistema, ai predetti documenti, informazioni o sistemi informatici.

La Segnalazione di Condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti previsto dall'art. 22 della Legge n. 241 del 7 agosto 1990. Pertanto, la predetta Segnalazione non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte dei soggetti richiedenti.

3.6. Segnalazioni aventi ad oggetto reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Nel caso in cui la Segnalazione ricevuta dal RPC attenga ai reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e alle violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, quest'ultimo la trasmette tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), informando il Segnalante, e archivia la Segnalazione, previa comunicazione al Direttore Generale o all'Organo Amministrativo (qualora la Segnalazione riguardi il Direttore Generale).


3.7. Segnalazioni all'ANAC

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 della legge n.179/2017, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Allo scopo è 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.

L'ANAC infatti, qualora la ritenga fondata, provvederà o a contattare il RPC o a disporre l'invio della stessa alle istruzioni competenti (Autorità Giudiziaria, Guardia di Finanza, Corte dei Conti).

Nel caso di segnalazioni inoltrate dal Segnalante direttamente all'ANAC il RPCT svolge il ruolo di referente durante la fase di istruttoria svolta dalle predette autorità per l'eventuale acquisizione di ulteriori informazioni, ad eccezione dei casi in cui la Segnalazione riguardi lo stesso RPCT.

Il RPCT protocolla nel Registro Segnalazioni la richiesta pervenuta dalle predette autorità e adotta anche in tal caso le prescrizioni in tema di tutela del segnalante previste al paragrafo 3.5. della presente Procedura.

	PROCEDURA WHISTLEBLOWING	P21
		Rev.3 Pag.7 di 7

3.8. Divieto di atti discriminatori e ritorsivi

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, la legge prevede il segnalante non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

La violazione della tutela della riservatezza del Segnalante è fonte di responsabilità disciplinare a cui si applicano le sanzioni disciplinari previste dal Codice Disciplinare aziendale, fatte salve ulteriori responsabilità previste dalla legge.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, nei confronti del segnalante, è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a cui appartiene il segnalante. 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.

3.9. Provvedimenti Disciplinari e Sanzioni

Costituisce illecito disciplinare, sanzionabile con i provvedimenti previsti dal Sistema Disciplinare aziendale adottato dalla Società, al quale si rinvia:

- a) la violazione delle misure di tutela del segnalante, quali l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori, ed in particolare atti sanzionatori, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti e misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione nonché
- b) l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado,:

- o la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.) ovvero
- o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (ai sensi dell'art. 2043 c.c.

4. ANALISI DEI RISCHI E RELATIVA GESTIONE

Si fa riferimento alla P0

5. ALLEGATI

MOD P21.1 Modulo per le segnalazioni WHISTLEBLOWING