

	<p>Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte del dipendente</p>	<p>GEST_P05 Rev 1.4</p> <p>07.12.2023</p> <hr/> <p>Pag 1 di 16</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

INDICE

1. Archiviazione	pag 2
2. Campo d'applicazione	pag 2
3. Scopo / obiettivo	pag 2
4. Definizione e abbreviazioni	pag 3
5. Matrice di responsabilità	pag. 3
6. Descrizione della procedura	pag 4
7. Strumenti di rilevazione	pag 14
8. Indicatori	pag 14
9. Riferimenti	pag. 14
10. Bibliografia	pag 14
11. Allegati	pag 14

Edizione/ revisione	Data	Descrizione modifica
Ed. 1	20.01.2017	
Rev 1.1	04.09.2018	Revisione dei contenuti
Rev 1.2	14.09.2021	Revisione dei contenuti
Rev 1.3	20.01.2023	Revisione dei contenuti: inserito definizioni e tutte le sedi dell'ASPS " U. Campagnola"
Rev. 1.4	07.12.2023	Aggiornamento normativo e modalità segnalazione

Firma Redazione	Firma Verifica	Firma Approvazione
Collaboratore amm. vo Laura Fazzi	Direttore dott. Andrea Zencher	Direttore dott. Andrea Zencher
Distribuzione e presentazione		
Scadenza: 07.12.2026	Destinatari: tutto il personale ed i collaboratori dell'APSP "Ubaldo Campagnola"	

ARCHIVIAZIONE

La procedura originale si trova nell'apposito raccoglitore presso gli uffici amministrativi dell'APSP "Ubaldo Campagnole"

È a disposizione degli operatori in formato PDF sul desktop del pc di ogni nucleo e sul sistema informativo in uso.

Il file si trova nella directory: W:\PROCEDURE\Procedure protocolli istruzioni operative\GEST_P05 PROC SEGNALAZIONE ILLECITI

CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica al ricorrere dei seguenti presupposti:

1. segnalazione dell'illecito o presunto tale;
2. identificazione del segnalante (residualmente per le segnalazioni anonime)

Dove e quando si applica la procedura

La procedura si applica in tutti i settori di attività dell'APSP U. Campagnola ed ogni qualvolta venga rilevato un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro.

Chi deve applicare i contenuti

La procedura si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo che intendono segnalare illeciti e a tutti i dipendenti che, con compiti e livelli di responsabilità diversi, intervengono nei procedimenti correlati alle segnalazioni.

SCOPO/OBIETTIVO DELLA PROCEDURA

Perché è stata sviluppata la procedura

La presente procedura indica e definisce i passi necessari alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower). Il whistleblower è chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. Il whistleblowing, dunque, consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere gli autori di tali segnalazioni.

L'attività del segnalante, nelle intenzioni del legislatore, non deve essere considerata in senso negativo assimilabile ad un comportamento simile alla delazione che come tale tradisce un rapporto di fiducia preesistente e che di solito avviene nel più completo anonimato ma come un fattore destinato a eliminare ogni possibile forma di "malpractice" ed orientato attivamente all'eliminazione di ogni possibile fattore di corruzione all'interno dell'Ente.

La procedura è descritta in conformità alla normativa vigente statale e alle linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Scopo del presente documento è quello di definire i momenti procedurali propri della denuncia dell'illecito ed indicare il metodo di salvaguardia dei dati del segnalante durante il procedimento (tutela della riservatezza).

La scelta di strutturare la procedura come manuale operativo è dettata dall'esigenza di fornire uno strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del "segnalante" individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

In tale ottica l'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al segnalante oggettive indicazioni operative circa:

- i destinatari della segnalazione;
- l'oggetto e i contenuti della segnalazione;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- le forme di tutela della riservatezza.

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Per condotta illecita si intende la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro Secondo, Titolo I, del codice penale.

RPCT = Responsabile Prevenzione della Corruzione (anche responsabile dei procedimenti disciplinari)

ANAC = Autorità Nazionale Anticorruzione

WHISTLEBLOWER = persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

APSP = Azienda pubblica di servizi alla persona

PP.AA. = pubbliche amministrazioni

MATRICE DI RESPONSABILITA'

Responsabile della Prevenzione Corruzione (RPCT) = Direttore che vigila e cerca di prevenire fenomeni corruttivi all'interno dell'Azienda. Provvede a creare le condizioni affinché, qualora i dipendenti vengano a contatto di illeciti, possano denunciarli vedendo tutelata la propria identità. Nell' APSP svolge anche il ruolo di Responsabile dell'Ufficio Procedimenti disciplinari.

Responsabile di servizio/ufficio che riceve le segnalazioni di illecito e le condivide con il RPCT.

DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

TUTTE LE SEDI DELL'APSP "U. CAMPAGNOLA"

1. Premessa: il Contesto Normativo

In Italia l'istituto giuridico del Whistleblowing è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea.

In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche».

L' art. 54 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla recente Legge 179/2017, dispone testualmente che: "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...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..."

Infine estende la disciplina e le tutele anche "...ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica".

Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing. Da allora ANAC è chiamata a gestire le segnalazioni provenienti, oltre che dal proprio interno, anche da altre amministrazioni pubbliche.

ANAC è intervenuta con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)» per fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sui necessari accorgimenti --anche tecnici-- da adottare per dare effettiva attuazione alla disciplina.

Ulteriore riforma dell'istituto si deve alla 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», entrata in vigore il 29 dicembre 2017. Con lo scopo di fornire indicazioni sull'applicazione della legge 179/2017. Il Consiglio di ANAC ha approvato con la Delibera n. 469 del 9/06/2021 lo Schema di linee guida per il whistleblowing. Le linee guida sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti

indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite, nonché ai potenziali segnalanti.

Le Linee guida sono suddivise in tre parti. Una prima parte dà conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, sia ai soggetti – i segnalanti - beneficiari del regime di tutela. Si forniscono anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa.

Nella seconda parte si declinano, in linea con quanto disposto dalla normativa, i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata. Si definisce il ruolo fondamentale svolto dai RPCT e si forniscono indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni.

Nella terza parte si dà conto delle procedure gestite da ANAC cui è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis.

Ultimo intervento normativo in questa materia è il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che abrogando la normativa di cui sopra, dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 in materia di whistleblowing.

Le maggiori novità risiedono nell'introduzione di un nuovo canale esterno di segnalazione – che sarà costituito presso ANAC – nel riconoscimento della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche nonché nell'estensione delle tutele da garantire ai segnalanti.

Le misure di protezione previste, inoltre, non vengono garantite ai soli segnalanti, ma anche alle persone del medesimo contesto lavorativo e ai colleghi legati al whistleblower da stabili rapporti affettivi o di parentela entro il quarto grado, nonché ai c.d. "facilitatori" e agli enti di proprietà di tutti questi soggetti (cfr. art. 3, comma 5, d.lgs. 24/2023).

Il tutto nel contesto di una disciplina che, per la prima volta, si presenta organica e sistematica, riferendosi – pur con alcune differenze – sia ai soggetti pubblici che ai soggetti privati.

2. Chi è il whistleblower?

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

3. Ambito di applicazione soggettivo

La presente normativa si applica a tutti i soggetti che rivestano una qualsivoglia funzione nell'ambito del settore pubblico che intendano segnalare o denunciare una violazione.

Per tali soggetti risultano pienamente fruibili (purché nel rispetto delle condizioni che di seguito verranno meglio specificate) i canali di segnalazione sia interni che esterni, come anche le divulgazioni pubbliche e le denunce all'autorità giudiziaria o contabile, al fine di segnalare condotte contrarie tanto al diritto interno nazionale quanto al diritto dell'Unione Europea.

4. Chi può segnalare

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti

a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);

- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Le segnalazioni possono essere effettuate: quando il rapporto giuridico è in corso; durante il periodo di prova; quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

5. Segnalazioni al RPCT

L'attuale normativa disciplina:

- le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Le segnalazioni possono essere inviate, a discrezione del whistleblower, al RPCT dell'amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC.

Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile».

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito.

Ricordiamo che nelle A.P.S.P. l'RPCT è il Direttore della struttura.

Per quanto riguarda le "comunicazioni di misure ritorsive" la norma prevede, invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC.

6. Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 314, 317, 319 quater, 323, 318, 319 e 319-ter c.p.);
- le 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;
- i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite,

ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di:

- nepotismo,
- assunzioni non trasparenti,
- sprechi,
- ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali,
- irregolarità contabili,
- false dichiarazioni,
- violazione delle norme ambientali.

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha inoltre introdotto la possibilità di effettuare segnalazioni nei casi di:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione può avere ad oggetto anche: le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti e i fondati sospetti.

Considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni al fine di far emergere possibili fenomeni corruttivi - non appare necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

La tutela non si applica, invece, alle segnalazioni di informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio".

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia "dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione". Si evidenzia che in questo caso la ratio di fondo, in linea con la legge 190/2012, è quella di valorizzare l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

Il contenuto del fatto segnalato dovrà presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile: una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione.

7. Procedura di gestione della denuncia

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti:

- Canale interno
- Canale esterno (gestito da A.N.AC)
- Divulgazioni pubbliche
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Porremo principale attenzione sulla segnalazione presentata tramite canale interno.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la deliberazione dei fatti da parte del RPCT.

Il "segnalante", interno o esterno, è tenuto ad indicare tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti, ed in particolare al RPCT, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono ricompresi nell'oggetto della segnalazione.

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

- a) nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione ("segnalante");
- b) la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- c) il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- d) una valutazione del segnalante circa il fatto che lo stesso ritenga che le azioni od omissioni commesse siano:
 - penalmente rilevanti
 - poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla PA o agli utenti;
 - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine;
- e) descrizione del fatto;
- f) autore/i del fatto;
- g) altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- h) eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
- i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Come espressamente disciplinato dallo "Schema di linee guida per il whistleblowing", redatto da Anac, le segnalazioni dovranno essere presentate mediante piattaforma informatica, raggiungibile al link

<https://ubaldocampagnola.whistleblowing.it/#/>

La predetta piattaforma, messa a disposizione gratuitamente da "Transparency International", garantirà la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione».

Responsabile della procedura e della fase istruttoria è l'RPCT.

L'Azienda ha altresì predisposto un modello di segnalazione e una casella di posta elettronica dedicata, presidiata dal solo RPCT all'indirizzo mail segnalazioneinterna@apspavio.it che potrà essere utilizzata dal "segnalante" per l'invio del modulo scaricabile dal sito aziendale nell'Area Amministrazione Trasparente - sottosezione "Altri contenuti – Whistleblower". In alternativa può effettuare la medesima segnalazione di persona, formalizzandola per iscritto in presenza del Responsabile Anticorruzione, il quale in questo caso rilascerà una fotocopia da lui sottoscritta per ricevuta.

Alle segnalazioni informatiche potrà accedere con credenziali riservate e personali esclusivamente il "RPCT". La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata e custodita ai sensi di legge, in modo da garantire la massima sicurezza, riservatezza e anonimato.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario e, qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave situato presso l'ufficio del "RPCT" e accessibile solo allo stesso.

La conservazione dei dati avverrà a norma di legge e per il tempo necessario e, qualora i dati fossero costituiti da documenti cartacei, si provvederà alla custodia e conservazione in apposito armadio chiuso a chiave situato presso l'ufficio del "RPCT" e accessibile solo allo stesso.

Le tempistiche per la valutazione del RPCT in merito alle segnalazioni ricevute sono così definite: 15 giorni lavorativi il termine per l'esame preliminare della segnalazione a cui consegue l'avvio dell'istruttoria. Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Al segnalante è dovuto un feedback al termine dell'istruttoria ed in ogni caso gli dovrà essere comunicata l'eventuale archiviazione della segnalazione

Canale di segnalazione esterno

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC.

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le predette segnalazioni potranno essere comunicate ad ANAC direttamente tramite la piattaforma internet appositamente predisposta da quest'ultima e accessibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Divulgazione pubblica

Divulgare pubblicamente vuol dire: *"rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone"*.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Le tempistiche per la valutazione del RPCT in merito alle segnalazioni ricevute sono così definite: 15 giorni lavorativi il termine per l'esame preliminare della segnalazione a cui consegue l'avvio dell'istruttoria. Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa.

Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Al segnalante è dovuto un feedback al termine dell'istruttoria ed in ogni caso gli dovrà essere comunicata l'eventuale archiviazione della segnalazione

Canale di segnalazione esterno

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne è l'ANAC.

È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- d) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- e) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- f) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le predette segnalazioni potranno essere comunicate ad ANAC direttamente tramite la piattaforma internet appositamente predisposta da quest'ultima e accessibile al link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Divulgazione pubblica

Divulgare pubblicamente vuol dire: *“rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone”*.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal presente decreto se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- d) la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- e) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- f) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

8. Condizioni di tutela

Il dipendente/collaboratore che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e/o contrattuale e tutelato in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia».

La norma, in sostanza, è volta a proteggere il dipendente/collaboratore che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro.

Nei suoi confronti non possono essere adottate misure disciplinari/contrattuali ed organizzative in generale che possano incidere negativamente (in modo diretto o indiretto) sulle sue condizioni di lavoro.

Infatti, il sistema di protezione riconosciuto al whistleblower si compone di quattro tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione.

Con specifico riferimento al tema della riservatezza si evidenzia che quest'ultima dev'essere tutelata anche nei procedimenti giudiziari e disciplinari:

- l'identità del segnalante è coperta dal segreto nell'ambito del procedimento penale 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.

Si sottolinea, inoltre, che anche coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Qualora si trattasse di soggetti esterni, deve essere garantita la loro riservatezza tramite appositi strumenti contrattuali. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare e/o contrattuale, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla L. 179/2017.

La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti sia amministrativo che generalizzato.

- La tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata.

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. Il Legislatore ha infatti accolto una nozione ampia di ritorsione, per essa si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

- Limitazioni della responsabilità.

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto
- relative alla tutela del diritto d'autore
- alla protezione dei dati personali
- che rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata

La scriminante penale opera «quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni

fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste». Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

- **misure di sostegno.**

È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC».

Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

9. Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, e cioè quelle prive di elementi che consentano l'inequivocabile identificazione dell'autore, non vengono di norma prese in considerazione.

Possono costituire eccezione le segnalazioni relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e comprovato.

In altre parole, le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, nel campo di applicazione delle tutele del segnalante.

Resta fermo il fatto che chiunque riceva la segnalazione dovrà attenersi alle norme descritte nel codice di comportamento aziendale.

In ogni caso tali tipologie di segnalazioni potranno comunque essere indirizzate alla casella di posta elettronica dell'RPCT.

10. Segnalazioni ordinarie

Il RPCT prende in considerazione anche segnalazioni effettuate con modalità diverse rispetto a quelle previste precedentemente.

Le denunce e segnalazioni, infatti, potranno essere presentate con qualsiasi forma anche presso il superiore gerarchico, come previsto dal vigente codice di comportamento.

Il responsabile che riceve la segnalazione avrà cura di seguire le disposizioni del codice ed in ultimo condividere la segnalazione con il RPCT.

Si applica quanto previsto ai punti precedenti circa il contenuto delle segnalazioni.

In caso di segnalazioni non anonime, dovrà esser garantita, da parte del Responsabile ricevente e del RPCT un livello di tutela della riservatezza della identità del segnalante non inferiore a quella prevista per il Whistleblower.

11. Segnalazione di misure discriminatorie o ritorsive. Potere sanzionatorio di Anac

I dipendenti che segnalano all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o al "Responsabile" condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, demansionati, trasferiti, licenziati o sottoposti ad alcuna misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione.

Relativamente al concetto di misura discriminatoria o ritorsiva, la norma individua, da una parte, misure sufficientemente tipizzate (sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento), dall'altra, rinvia a misure indeterminate laddove si riferisce a misure

“organizzative” aventi effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

Quest'ultime si configurano in presenza di atti o provvedimenti di carattere organizzativo, diversi da quelli menzionati espressamente nella legge (sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento) che producono effetti di discriminazione o ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante interno/esterno 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.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3 (perdita delle tutele), salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La APSP promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica e del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

12)La responsabilità del segnalante. Perdita delle tutele

Le tutele del segnalante, importante salvaguardia accordata per combattere la costituzione di un ambiente omissivo e/o collusivo, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante medesimo per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero laddove sia riconosciuta la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti effettuata in mala fede e priva di ogni fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

13) Disposizioni finali

La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante e le forme di raccordo con le altre strutture per i reclami potranno essere sottoposti a eventuale revisione nel caso di aggiornamento normativo

STRUMENTI DI RILEVAZIONE/DOCUMENTAZIONE

nessuno

INDICATORI

nessuno

RIFERIMENTI

- Legge 190/2012
- Legge 179/2017
- D. Lgs. n. 165/2001
- Det. A.N.A.C n. 6 del 28/06/15
- Codice di comportamento adottato con Decreto del Presidente n. 3 del 15/05/2015
- Delibera A.N.A.C. n. 496 dd. 9 giugno 2021
- Linee guida A.N.A.C.
- Circolare Upipa 36/2021
- Circolare Upipa 13/2023
- D.Lgs 24/2023

BIBLIOGRAFIA

nessuno

ALLEGATI

MOD GEST_P05 A: modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico

Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico**Dati del segnalante**

Nome e Cognome del Segnalante*:	
Dati di contatto (numero cellulare e/o email)	
Tipo di rapporto con la APSP (dipendente/ collaboratore o dipendente ditta esterna)	

Dati e informazioni Segnalazione Condotta illecita

Periodo in cui si è verificato il fatto*:	
Data in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto:	<i>Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)</i>
Eventuali soggetti privati coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Eventuali utenti/familiari coinvolti nel fatto:	
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:	<ul style="list-style-type: none"> ○ penalmente rilevanti; ○ poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; ○ suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; ○ suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; ○ altro (specificare)
Settore cui può essere riferito il fatto:	

Descrizione del fatto*:

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 e a tal fine allega copia di un documento di riconoscimento in corso di validità.

Il presente modulo dovrà essere inviato tramite e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: segnalazione.interna@apspavio.it, con eventuale documentazione a corredo della segnalazione.

N.B.: Tutte le caselle contrassegnate dall'asterisco (*) devono essere compilate obbligatoriamente.

Informativa ai sensi dell'art. 13 – D.Lgs. 196/2003.

La informiamo che i dati personali da Lei forniti saranno trattati esclusivamente per le seguenti finalità:

- accertamento di illeciti commessi da dirigenti e dipendenti pubblici;
- accertamento di violazioni al Codice di comportamento e ai codici disciplinari.

La informiamo altresì che i medesimi non verranno comunicati né diffusi. Il mancato conferimento dei dati rende impossibile l'accoglimento della segnalazione. I dati sono raccolti e trattati con mezzi automatizzati e cartacei nel rispetto delle norme previste dalla legge sulla privacy esclusivamente per le finalità sopra indicate. In base alla legge Lei è titolare di una serie di diritti, che potrà sempre esercitare rivolgendosi al Responsabile della prevenzione della corruzione della APSP di Avio quali ad esempio: il diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che La riguardano; il diritto di poter accedere alle proprie informazioni e di conoscere finalità, modalità e logica del trattamento, il diritto ad ottenere l'aggiornamento, la rettificazione o, qualora ne abbia interesse, l'integrazione dei dati trattati; il diritto di opporsi al trattamento degli stessi per motivi legittimi e gli altri diritti indicati all'art. 7 del D.lgs. 196/2003.

Il titolare del trattamento dei dati è l'APSP Ubaldo Campagnola di Avio.

Il responsabile del trattamento dei dati è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.