

# Procedura aziendale di segnalazione degli illeciti da parte del dipendente - tutela del whistleblower

All. n. 6 - PTPCT 2022-2024

## Sommario

### *Premessa*

1. *Definizioni*
2. *Finalità*
3. *Elementi e caratteristiche della segnalazione*
4. *Procedimento di gestione di segnalazione degli illeciti*
5. *Segnalazioni anonime*
6. *Modalità di trasmissione della segnalazione*
7. *Custode dell'identità*
8. *Acquisizione della segnalazione*
9. *RPCT in posizione di conflitto di interessi*
10. *Tutela del Whistleblower*
11. *Responsabilità del segnalante*
12. *Revisione periodica della procedura*

## Premessa

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla legge n. 190 del 06.11.2012, quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha recentemente adottato, con deliberazione n. 469 del 09.06.2021, lo schema di Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing).

La presente procedura aziendale di segnalazione degli illeciti da parte del dipendente è stata implementata nel rispetto dello schema di linee guida sopra citato.

### 1. Definizioni

- 1.1. Con il termine “*whistleblower*” si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 che segnala, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- 1.2. La disciplina sulla tutela degli autori di segnalazioni si applica anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

### 2. Finalità

La presente procedura è finalizzata a:

- tutelare il dipendente segnalante la “*condotta illecita*” da eventuali discriminazioni e/o ritorsioni per essersi esposto nell'interesse pubblico;
- indicare e fornire gli strumenti operativi per effettuare le segnalazioni;
- garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalante;
- fornire indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela previste dall'ordinamento;
- salvaguardare l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione.

### 3. Elementi e caratteristiche della segnalazione

E' necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata ed è pertanto necessario che risultano chiare:



- 1) le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione dei recapiti (telefono e mail e, se posseduta, indirizzo di posta elettronica certificata), della posizione o funzione svolta nell'ambito degli IFO;
- 2) una descrizione delle ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati;
- 3) una chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 4) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;
- 5) le generalità o altri elementi (profilo professionale, struttura di appartenenza, etc...) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire i fatti segnalati;
- 6) l'identificazione di eventuali altri soggetti che possono fornire informazioni utili per la ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 7) l'indicazione di eventuali prove documentali che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati (deliberazioni, note, lettere, mail, etc...);
- 8) qualora la segnalazione superi le 15 pagine essa dovrà riportare un indice ed una sintesi delle argomentazioni presentate.

Qualora nella segnalazione dovessero mancare le informazioni indicate dal punto 1 al punto 5 la stessa sarà ritenuta inammissibile.

#### **4. Procedimento di gestione di segnalazione degli illeciti**

I soggetti individuati dall'art. 1 hanno la facoltà di segnalare, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o di denunciare all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro.

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del *whistleblower* vanno inoltrate ad uno dei soggetti di cui al precedente punto.

In caso di segnalazione al RPCT quest'ultimo, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere l'istruttoria necessaria a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute" con il supporto di un gruppo di lavoro dedicato individuato con apposito provvedimento dall'Amministrazione.

L'attività svolta da suddetto gruppo di lavoro dovrà essere rendicontata con verbale che dovrà essere trasmesso tempestivamente all'RPCT al fine di consentire a quest'ultimo di poter completare la fase procedurale entro i termini previsti.

In primo luogo verrà effettuata una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel comma 1 dell'art. 54-bis, per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste.

Affinché al segnalante possa accordarsi infatti la tutela prevista devono ricorrere i seguenti requisiti:

- a) il segnalante deve rivestire la qualifica di "*dipendente pubblico*";



- b) la segnalazione deve avere ad oggetto: “*condotte illecite*”;
- c) il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali “condotte illecite” in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- d) la segnalazione deve essere effettuata *nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione*.

Per la valutazione dei suddetti requisiti e quindi per la verifica preliminare della ammissibilità della segnalazione ci si può avvalere dei criteri utilizzati da ANAC, specificati al paragrafo n. 2, parte terza, delle Linee Guida sopra richiamate (*deliberazione n. 469 del 09.06.2021*).

In caso di non ammissibilità della segnalazione di illecito/i la stessa viene archiviata e ne viene data notizia al segnalante.

Tale fase si esaurisce entro 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

Una volta valutata l’ammissibilità della segnalazione verrà avviata l’istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Il termine per la definizione dell’istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa.

L’istruttoria si conclude con una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione ossia, in coerenza con il dato normativo, si esaurisce in una attività di “verifica ed analisi” e non di accertamento sull’effettivo accadimento dei fatti.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all’interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

L’integrazione funzionale dei poteri del RPCT, in particolare con quelli di uffici/organi interni all’amministrazione, implica, naturalmente, che questi ultimi siano tenuti ad una collaborazione costante e costruttiva con il RPCT ed a tenerlo informato degli esiti delle attività svolte.

Per lo svolgimento dell’istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nelle piattaforme informatiche o anche di persona.

Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell’amministrazione, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Il lavoratore che, essendo a conoscenza per ragioni d’ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per l’accertamento dei fatti segnalati, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal RPCT e/o dai soggetti dallo stesso delegati, ovvero rende dichiarazioni false e reticenti, è soggetto all’applicazione di sanzioni disciplinari, fatta salva la trasmissione degli atti all’Autorità Giudiziaria in presenza di circostanze penalmente rilevanti.



In virtù del principio di leale collaborazione la produzione di documentazione inutilmente sovrabbondante, disordinata, inconferente o ingiustificatamente dilazionata, può comportare l'archiviazione della segnalazione.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione e ne dà notizia al segnalante.

Qualora, invece, il RPCT ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione trasmette gli atti, dandone informativa al segnalante, al/ai seguenti organi interni e/o istituzioni esterne, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:

- Al dirigente della Struttura in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- Alla Direzione Strategica Aziendale per le valutazioni ed i provvedimenti di relativa competenza;  
per profili di eventuale responsabilità disciplinare:
- All'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)  
per i profili di rispettiva competenza:
- Alla Autorità Giudiziaria;
- Alla Guardia di Finanza;
- Alla Corte dei Conti;
- Al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- All'ANAC;

Gli Uffici riceventi procedono nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, come previsto dall'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Il whistleblower è preventivamente avvisato, attraverso l'informativa presente nella piattaforma informatica, o con un'apposita comunicazione, della eventualità che la sua segnalazione potrà essere inviata all'Autorità giudiziaria ordinaria e contabile.

## **5. Segnalazioni anonime**

L'Art. 54-bis non include nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisca le proprie generalità.

Resta fermo che le segnalazioni anonime provenienti da dipendenti pubblici e soggetti estranei agli IFO (cittadini, organizzazioni, associazioni, etc...) possono essere comunque considerate dall'Amministrazione, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari al fine di far emergere eventuali fatti e situazioni illecite relazionandoli a contesti determinati.

## **6. Modalità di trasmissione della segnalazione**

Sono previste due modalità di segnalazione degli illeciti, un canale prioritario ed uno alternativo.



In via sperimentale gli IFO aderiranno al progetto “Whistleblowing PA” che consente di poter usufruire di un sistema base digitale delle segnalazione degli illeciti;

Tale progetto Whistleblowing PA nasce dalla volontà dell’associazione Trasparency International Italia e di Whistleblowing Solutions Impresa Sociale, che negli ultimi anni hanno sviluppato una forte esperienza sul tema del whistleblowing e sulle tecnologie informatiche che possono aiutare enti pubblici e privati a ricevere e gestire in modo più efficiente le segnalazioni di corruzione che ricevono;

La piattaforma informatica di che trattasi è stata realizzata tramite il software GlobaLeaks ed è un servizio certificato AGID;

Tale piattaforma informatica, una volta testata, verrà resa operativa ed accessibile agli utenti e vi si potrà accedere cliccando su un apposito link pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti-prevenzione corruzione del sito istituzionale dell’Ente.

L’utilizzo della piattaforma informatica è il canale prioritario per la segnalazione degli illeciti e garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, con il ricorso a strumenti di crittografia.

E’ possibile tuttavia in alternativa e comunque fino a quanto non sarà attiva la procedura informatica:

- a) consegnare a mano, in busta chiusa, al RPCT la segnalazione apponendo sulla busta la dicitura “riservata”;
- b) trasmettere la segnalazione scritta a mezzo del servizio postale indirizzandola al RPCT degli IFO;
- c) inviare per posta elettronica all’indirizzo [whistleblowing@ifo.it](mailto:whistleblowing@ifo.it) con la precisazione che la posta elettronica è spedita “in chiaro” e non sempre garantisce la riservatezza poiché passando per il server di posta ed il client di posta di chi l’ha inviata o ricevuta potrebbe essere indebitamente intercettata da altri soggetti.

I documenti cartacei saranno custoditi in un armadietto chiuso a chiave al fine di garantirne la massima sicurezza.

Qualora, per qualunque ragione, la segnalazione sia pervenuta ad un soggetto diverso dall’RPCT al ricevente è fatto espressamente divieto di aprire la busta e/o prendere visione del contenuto. In tale caso nei confronti del ricevente saranno avviate le conseguenti azioni disciplinari.

Ai documenti avrà accesso l’RPCT o la persona dallo stesso autorizzata/delegata.

## **7. Custode dell’identità**

Il Custode delle identità è il soggetto individuato dall’amministrazione che, dietro esplicita e motivata richiesta, consente al RPCT di accedere all’identità del segnalante. L’identità del segnalante, in caso di utilizzo della piattaforma informatica, non è nota al custode.

Tale ruolo è individuato dall’Amministrazione.

Il Custode dell’identità non è coinvolto nel trattamento dati personali presenti nella segnalazione.

Nel caso di utilizzo di procedura di segnalazione non informatica tale figura coincide con quello di RPCT.



## **8. Acquisizione della segnalazione**

Le segnalazioni pervenute mediante canali diversi dalla procedura informatica saranno protocollate in apposito registro riservato.

La registrazione a protocollo della segnalazione e della connessa corrispondenza avviene in modalità riservata attraverso un apposito registro gestito dal RPCT o da persona da lui delegata. Su tale registro, con numerazione progressiva, viene catalogata la corrispondenza (in arrivo, in partenza, interna e/o esterna) relativa alle segnalazioni, inserendo le seguenti informazioni:

- codice univoco progressivo con riferimento all'anno solare di riferimento;
- data di registrazione;
- data di invio o ricezione;
- oggetto;
- mittente;
- destinatario;
- assegnatario.

Il RPCT, o persona da lui delegata, comunica all'Ufficio Protocollo aziendale esclusivamente le sole seguenti informazioni:

- codice univoco progressivo con riferimento all'anno solare di riferimento;
- data di registrazione.

La registrazione a protocollo informatico generale è eseguita, per comodità e logica di sistema, come se si trattasse sempre di posta in arrivo e presenta:

- come corrispondente il whistleblower (sia che si tratti di corrispondenza in uscita, in entrata o interna);
- come assegnatario il RPCT;

Non è consentita alcuna scansione di immagine.

## **9. RPCT in posizione di conflitto di interessi**

Nel caso l'RPCT sia direttamente coinvolto nei fatti oggetto di segnalazione quest'ultima dovrà essere indirizzata al Direttore Generale, esclusivamente a mano, in busta chiusa, apponendo sulla busta la dicitura "Riservata".

## **10. Tutela del whistleblower**

Il sistema di protezione che la legge n. 179 del 30 novembre 2017 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- 1) la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione (artt. 5, 7 ed 8 della presente procedura);





- 2) la tutela da eventuali misure ritorsive e/o discriminatorie eventualmente adottate dagli IFO a causa della segnalazione effettuata (art. 54 bis del d.lgs. 165/2001). L'adozione di presunte misure discriminatorie e/o ritorsive adottate dall'Amministrazione deve essere comunicata esclusivamente ad ANAC (non all'RPCT o ad altro soggetto);
- 3) l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* (nei limiti previsti dall'art. 3 della Legge 179/2017) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326,622,623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

## **11. Responsabilità del segnalante**

Le tutele a favore del *whistleblower* 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 segnalazione/denuncia di cui al comma 1, art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, ovvero per sua responsabilità civile e/o nei casi di dolo o colpa grave.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità disciplinare, penale e civile del segnalante nelle ipotesi quindi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Sono altresì fonte di responsabilità (in sede disciplinare e in altre sedi competenti) le violazioni della presente procedura date da segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate allo solo esclusivo scopo di danneggiare l'incolpato o altri soggetti come da ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o intenzionale strumentalizzazione dell'istituto della segnalazione di cui alla presente procedura.

## **12. Revisione periodica della procedura**

La presente procedura, di carattere sperimentale, potrà essere oggetto di revisione in relazione a sopravvenuti interventi normativi e/o regolamentari ovvero a seguito delle segnalazioni/contributi/suggerimenti pervenuti dagli *stakeholder* interni ed esterni all'azienda.