

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 1 di 13

# GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)

REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
<i>Antonella Arlanch</i> (Resp. Qualità e Formazione)	<i>Michela Plazzer</i> (Direttore)	<i>Michela Plazzer</i> (Direttore)

## DISTRIBUZIONE

La presente procedura viene presentata/distribuita alle seguenti figure professionali:

- Direttore amministrativo;
- Responsabile Servizio Qualità e Formazione;
- Coordinatore dei servizi;
- Medico e Coordinatore Sanitario;
- Infermiere;
- Operatore di assistenza;
- Fisioterapista;
- Manutentore;
- Animatore;
- Coadiutore amministrativo;
- Cuoco e operatori di cucina.

**L'originale** è depositata presso l'Ufficio Qualità, Formazione e Coordinamento dei servizi.

La **copia informatizzata** è presente in lettura sul server nella cartella: **Manuale delle Procedure**

## ELENCO DELLE REVISIONI E BREVE DESCRIZIONE DELLA MODIFICA

Rev. n.	Data	Descrizione:
00	08.06.2017	Prima emissione: adempimento normativa in materia di prevenzione alla corruzione.
01	15.01.2019	Aggiornamento in base alla normativa vigente.
02	30.01.2024	Aggiornamento come da circolare di U.P.I.P.A. sc n. 13/2023 - Aggiornamento procedura whistleblowing (D. Lgs.24/2023) Linee guida ANAC

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 2 di 13

### **PREMESSA**

La procedura ha lo scopo di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni al fine di far emergere possibili fenomeni corruttivi attraverso le previste segnalazioni.

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia "dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione". 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.

La valutazione sulla sussistenza di tale interesse spetta a chi gestisce la segnalazione ai sensi della legge 179/2017 (RPCT dell'Amministrazione o Ente, ANAC). L'analisi andrà compiuta caso per caso, dando rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione.

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.

Con il d. lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, sono state introdotte alcune modifiche nella disciplina della materia. Le novità riguardano i seguenti aspetti:

1. **Tutela della riservatezza**: Viene precisato che l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'illecito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. 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 con il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità. Per altro verso, le ragioni sottese alla rivelazione (nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne o nel procedimento disciplinare) dei dati riservati, indispensabile anche ai fini della difesa del soggetto coinvolto, devono essere comunicate per iscritto al segnalante. L'identità delle persone coinvolte e di quelle menzionate nella segnalazione è garantita sino alla conclusione dei relativi procedimenti, con il rispetto delle stesse garanzie accordate al segnalante. La segnalazione è, inoltre, sottratta all'accesso di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i., nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e s.m.i..
2. **Specificazione dei limiti alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni**: Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione, e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.



	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	

#### 4. DEFINIZIONI

ABBREVIAZIONI	
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione
DEFINIZIONI	
Responsabile della prevenzione della corruzione	Nelle aziende pubbliche di servizi alla persona tale ruolo è affidato al Direttore dell'ente. Il Direttore 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. Nelle A.P.S.P. svolge anche il ruolo di Responsabile dell'ufficio Procedimenti disciplinari.
Whistleblowing	Attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere gli autori delle segnalazioni di illecito.
Whistleblower	Colui che testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o ad un'autorità che possa agire efficacemente a 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.

#### 5. MODALITÀ OPERATIVE

Il dipendente nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione può segnalare:

- le condotte illecite di cui 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.

#### CANALI DI SEGNALAZIONE

- Interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- Esterno (ANAC);
- Divulgazione pubblica (stampa, mezzi di diffusione di massa);
- Denuncia alla autorità giudiziaria o contabile.

#### TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI

Con particolare riferimento alle "condotte illecite", oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, queste comprendono: 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.).

Comportamenti, atti od omissioni che vedono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Condotte illecite o violazione dei modelli organizzativi;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali (es. appalti, servizi..).

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 5 di 13

## CARATTERISTICHE DELLE SEGNALAZIONI

Ai fini dell'applicazione al loro autore dell'istituto del whistleblowing e del sistema di tutele ad esso connesse, sono le seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di “dipendente pubblico” o equiparato;
- la segnalazione deve avere ad oggetto “condotte illecite” (di cui al punto 3);
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali “condotte illecite” “in ragione del proprio rapporto di lavoro”;
- la segnalazione deve essere effettuata “nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione”;

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 esterno. 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.

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 ex art. 54-bis 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”.

### **5.1 Procedura di gestione della denuncia (PRIORITARIA) tramite piattaforma online**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione 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:

- nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione (“segnalante”);
- la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- 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 ospiti;
  - suscettibili di arrecare un pregiudizio all’immagine;
  - descrizione del fatto;
  - autore/i del fatto;
  - altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
  - eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
  - ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 6 di 13

L'Ente nell'ottica di rendere più agevoli le comunicazioni, in via prioritaria, mette a disposizione dei segnalanti la piattaforma informatica gestita dalla società Whistleblowing PA di Solutions I.S. S.r.l raggiungibile al seguente link:

<https://apsdongiusepppecumer.whistleblowing.it/>

La piattaforma basata sul software Global Leaks (software libero e open source) permette al responsabile per la prevenzione della corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, in maniera anonima. La piattaforma è disponibile con questionario di trasparenza international Italia, conforme alla normativa n.179/2017 e aggiornato al D.Lgs 24/2023, attuativo della direttiva UE n. 1937/2019.

Per inviare la segnalazione al RPCT è necessario cliccare sul pulsante "Invia una segnalazione" presente in home page e seguire la procedura guidata.

Alla piattaforma 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.

Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per accedere nuovamente alla segnalazione, integrarla o verificarne l'esito.

### **5.2 Procedura di gestione della denuncia (ALTERNATIVA) tramite email**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione 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:

- nome e cognome del soggetto che effettua la segnalazione ("segnalante");
- la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- il luogo fisico in cui si è verificato il fatto;
- 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 ospiti;
  - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine;
- descrizione del fatto;
- autore/i del fatto;
- altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- eventuali allegati a sostegno della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'Azienda ha predisposto a tal fine un modello di segnalazione e una casella di posta elettronica

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 7 di 13

dedicata, presidiata dal solo RPCT all'indirizzo posta elettronica [segnalazioneinterna@apspvallarsa.it](mailto:segnalazioneinterna@apspvallarsa.it) che dovrà essere utilizzata dal "segnalante" per l'invio del modulo scaricabile dal sito aziendale nell'Area Amministrazione Trasparente - sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Tutela del segnalante interno o esterno". Alle segnalazioni informatiche potrà accedere con credenziali riservate e personali esclusivamente il "RPCT". La segnalazione ricevuta sarà protocollata in modalità riservata direttamente dal RPCT 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 delle disposizioni del garante sulla privacy.

### **a) MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Il responsabile della prevenzione e della corruzione e per la trasparenza (RPCT) deve:

- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui il RPCT ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, 6 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento;
- comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione.

### **b) PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA DELLE PERSONE SEGNALANTI**

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 che la l. 179/2017 riconosce al *whistleblower* si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;

l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) 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.).

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 8 di 13

Con specifico riferimento al tema della riservatezza si evidenzia che quest'ultima dev'essere tutelata anche nei procedimenti giudiziari e disciplinari così come previsto dall'art. 54-bis, co. 3, del d.lgs. 165/2001:

- 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, come previsto dall'art. 54 bis, comma 4, del D.lgs. n. 165 del 2001, è sottratta all'accesso sia amministrativo che generalizzato.

### **B1 - Protezione della riservatezza delle persone segnalanti**

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

### **B2 - Rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali**

Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché da RPCT, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati. Il titolare del trattamento è l'A.P.S.P. Don Giuseppe Cumer.

Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 9 di 13

della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

### **B3 - Cosa si intende per ritorsione**

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, da intendersi come danno ingiustificato

Esempi di comportamenti ritorsivi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

### **c) 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 di cui all'art 54 bis del d.lgs. 165/2001.

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 gestite dalla piattaforma indicata nel paragrafo, in quanto l'identità del segnalante viene anonimizzata.

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 10 di 13

#### **d) SEGNALAZIONI ORDINARIE**

Il RPCT prende in considerazione anche segnalazioni effettuate con modalità diverse rispetto a quelle previste al paragrafo “Modalità operative”.

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.

#### **e) SEGNALAZIONI DI MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE**

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 (art. 54 bis, comma 1, d.lgs. 165/2001).

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.

Con la specificazione che laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione di illeciti di cui all’art 54-bis e di aver subito, a causa della segnalazione, una misura ritorsiva o discriminatoria, l’onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tale misura.

Nel caso in cui l’Autorità accerti la natura ritorsiva di atti adottati dall’amministrazione o dall’ente, ne discende che questi sono nulli e ANAC ne dichiara la nullità come previsto dal co. 6, art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

#### **E1 - Competenza ad accertare la ritorsione**

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell’Ispettorato della funzione pubblica e dell’Ispettorato nazionale del lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all’Autorità giudiziaria.

#### **E2 - Prova della ritorsione**

ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione. Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l’onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 11 di 13

alla segnalazione. Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.

### **E3 - Protezione da ritorsioni estesa ad altri soggetti**

La protezione si applica anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **E4 - Non punibilità dei segnalanti**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o
- relative alla tutela del diritto d'autore o
- alla protezione dei dati personali ovvero

Se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.

### **f) SANZIONI**

Le sanzioni applicabili da Anac

- 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;
- 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 quella richiesta dalla legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di 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.

### **g) RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE**

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

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 12 di 13

diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 dell'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 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.

## **h) PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLE COMUNICAZIONI DI MISURE RITORSIVE**

L'Autorità può ricevere:

- segnalazioni di condotte illecite da parte dei soggetti di cui al co. 2 art. 54-bis;
- comunicazioni di misure ritorsive da parte del *whistleblower* o anche da parte delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'amministrazione dove le misure ritenute ritorsive sono state adottate.

**CANALE PRIORITARIO:** La piattaforma informatica consente, in modo informatizzato, la compilazione, l'invio e la ricezione del modulo sopra menzionato. Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al "*whistleblowing*" (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>).

**CANALE ALTERNATIVO:** Il secondo canale predisposto dall'Autorità per la ricezione sia delle segnalazioni che delle comunicazioni è il protocollo generale.

Il modulo debitamente compilato e firmato è trasmesso all'ufficio protocollo dell'Autorità tramite: posta ordinaria; raccomandata con ricevuta di ritorno; consegna *brevi manu* in sede oppure tramite posta elettronica certificata alla seguente casella istituzionale dell'Autorità: [protocollo@pec.anticorruzione.it](mailto:protocollo@pec.anticorruzione.it).

### **h1 - Perdita delle tutele**

Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

### **h2 - Misure di sostegno ai segnalanti**

Sono previste misure di sostegno che 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. 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 al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

	PROCEDURA AMMINISTRATIVO - ORGANIZZATIVA	<b>P 01.10</b>
	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)</b>	Rev. 02 del 03.05.2024 Pag. 13 di 13

### **i) DISPOSIZIONI FINALI**

La procedura, 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, qualora necessario e qualora le linee guida ANAC, richiamate dalla Legge 179/2017 e aggiornate con il D.Lgs. 24/2023, prevedano la necessità di adeguamento.

### **6. ALLEGATI**

*Allegato 1* – Modulo per le segnalazioni di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54 bis del D.LGS n. 165/2001.

*Allegato 2* – Informativa gestione whistleblowing.

### **7. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI (BIBLIOGRAFIA)**

- D. Lgs 165/2001;
- Legge 190/2012;
- Legge 179/2017;
- Circolare UPIPA n. 36/2021;
- D. Lgs 24/2023 (attuativo della Direttiva U.E. 1937/2019)
- Circolare U.P.I.P.A. sc n. 13/2023;
- Linee guida ANAC