

WHISTLEBLOWING POLICY

Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità

1. FONTE NORMATIVA

L'art.1 comma 1 della legge n. 179 del 2017 sostituisce l'art. 54 bis¹ d.lgs. 165/2001 “tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Lo scopo principale del *whistleblowing* è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente

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

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA), approvato con delibera CIVIT n. 72/2013, al paragrafo 3.1.11 prevedeva, già, che le amministrazioni fossero tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di illecito.

Tale disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114 nel quale si precisava che l'ANAC era chiamata a gestire, oltre alle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti per fatti illeciti avvenuti all'interno della propria struttura, anche le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni possono indirizzarle ai sensi dell'art.1 comma 1 della legge n. 179 del 2017.

L'ANAC con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”² ha fornito alle amministrazioni coinvolte un modello procedurale per la gestione delle segnalazione che tiene conto dell'esigenza di tutelare il dipendente che le invia.

¹ [WHISTLEBLOWING POLICY\legge 179 2017 tutela dipendente pubblico che segnala illeciti.html](#)

² [Det.n.6_28.04.2015 ANAC \(1\)](#)

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Scopo della procedura è quello di essere uno strumento di guida per descrivere l'iter della denuncia da parte del "segnalante", individuando e rimuovendo i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative relativamente a:

- oggetto della segnalazione
- contenuti della segnalazione
- destinatari della segnalazione
- modalità di trasmissione delle segnalazioni
- forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.²

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

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Istituto;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Istituto;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Istituto.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Ufficio di Staff Risorse Umane e Affari Legali e del Comitato per le pari opportunità (Delibera DG 448 del 26/09/2006)

Le segnalazioni devono riguardare situazioni in cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e quelle che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su sospetti o voci in quanto i fatti avvenuti e l'autore degli stessi devono essere altamente probabili.

² Definizione fornita da "Transparency International Italia – Associazione contro la corruzione"

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'istituto;
- b) la data e/o il periodo in cui si è verificato il fatto;
- c) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- d) il luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- e) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- f) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- g) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'ANAC (Det. n. 6 del 28/04/15 parte II comma 2)² precisa che: " *il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva. Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili*".

Pertanto, le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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

5. MODALITÀ' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni di possibile illecito in modo di consentire di dialogare in modo anonimo.

La segnalazione è inoltrata al RPCT dell'Istituto attraverso indirizzo mail dedicato whistleblowing@izslt.it.

La segnalazione ricevuta sarà protocollata, in via riservata, classificata e fascicolata a cura del *RPCT* che assegnerà alla pratica un numero progressivo annuale (che costituirà il “codice sostitutivo di identificazione”).

Qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l’invio della segnalazione al suddetto soggetto non lo esonera dall’obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

La segnalazione, inoltre, può essere presentata direttamente al *RPCT* che assegnerà alla pratica un numero progressivo annuale (che costituirà il “codice sostitutivo di identificazione”).

6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al *RPCT* che vi provvede nel rispetto dei principi d’imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il *RPCT* può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all’occorrenza, di organi di controllo esterni all’azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all’esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all’autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l’esito dell’accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell’autore della violazione accertata, affinché provveda all’adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare;
- c) alla Direzione Aziendale e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell’Istituto.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull’identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell’art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l’anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l’identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per tutelare il dipendente che segnala gli illeciti e garantire l’efficacia del processo, *RPCT* provvederà a:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso l’iter procedurale
- tutelare la riservatezza dell’identità del dipendente che fa la segnalazione
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni

- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) all'Ufficio di Disciplina (*Delibera DG 423 del 13.09.2017*), che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Resta ferma la facoltà del dipendente di rivolgersi direttamente al Comitato per le pari opportunità (*Delibera DG 448 del 26/09/2006*) che provvederà a darne tempestiva comunicazione al RPCT.

7. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

8. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

L'Istituto si dota di un modello gestionale che si sviluppa secondo le fasi indicate:

- il segnalante invia la segnalazione all'indirizzo di posta elettronica whistleblowing@izslt.it;
- dopo aver effettuato la segnalazione, il *whistleblower* riceve dal RPCT un codice identificativo indispensabile per seguire l'iter della segnalazione;
- i dati della segnalazione ed eventuali documenti allegati vengono raccolti ed archiviati dal RPCT;
- il *whistleblower*, mediante il codice identificativo ricevuto, può monitorare in qualsiasi momento lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- il RPCT può avvalersi di un gruppo di lavoro per l'espletamento del compito;
- il RPCT prende in carico la segnalazione e svolge una prima sommaria istruttoria e, se ritiene indispensabile, può chiedere ulteriori informazioni al segnalante o ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione;
- con i dati necessari, il RPCT (eventualmente coadiuvato dal gruppo di lavoro designato) può
 - archiviare la segnalazione, nel caso in cui ci sia evidente e manifesta infondatezza;
 - valutare a chi inoltrare la segnalazione, in relazione ai profili di illecità:
 - Dirigente della struttura in cui è ascrivibile il fatto (Responsabile S.S. e/o Responsabile S.C.);
 - Ufficio di Disciplina (*Delibera DG 423 del 13.09.2017*);
 - Autorità giudiziaria;
 - Corte dei conti;
 - Dipartimento della funzione pubblica;
 -

9. DISPOSIZIONI FINALI

La procedura sarà sottoposta a revisione periodica per un aggiornamento in presenza di nuova normativa, di verifica di eventuali lacune o incomprensioni da parte dei destinatari della stessa o a seguito della sperimentazione operativa della stessa.