Whistleblower

Protocollo operativo ed organizzativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite operate dal dipendente o dai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Consorzio per i Servizi Territoriali del Noce

Sommario

1. Premessa: il Contesto Normativo 3
2. Segnalazioni al RPCT 3
2.1 Oggetto della segnalazione 3
2.2 Procedura di gestione della segnalazione interna 4
2.3 Condizioni di tutela 6
2.4 Segnalazioni anonime 6
3. Segnalazione di misure discriminatorie o ritorsive 7
4. La responsabilità del segnalante 7
5. Disposizioni finali 8

1. Premessa: il Contesto Normativo

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono efficaci dal 15 luglio 2023.

Rientrano nella sfera di tutela non solo il dipendente, l'ex dipendente o il candidato all'assunzione, ma anche coloro che presso l'Amministrazione:

- svolgono la propria attività come lavoratori autonomi;
- svolgono la propria attività come lavoratori o collaboratori e forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore di terzi;
- prestano la propria attività come liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- coprono o hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

2. Segnalazioni al RPCT

Con riferimento ai destinatari della segnalazione, la normativa vigente indica che - qualora il segnalante non effettui una denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'A.N.AC. - «riferisca al proprio superiore gerarchico».

Al fine di agevolare tale segnalazione, e garantire una maggiore tutela della riservatezza dell'identità del segnalante all'interno dell'ente di appartenenza, la legge prescrive che tale obbligo possa essere adempiuto tramite segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione della struttura di appartenenza con modalità "protette". Per questo STN invita chiunque volesse inoltrare una segnalazione, ad adottare esclusivamente il canale informatico protetto messo a disposizione.

2.1 Oggetto della segnalazione

Le condotte illecite, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, devono riguardare:

- **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione, quali, a titolo esemplificativo:
  - reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi.
  - frodi, corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.
  - le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.
  - pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Ad es. Impresa che opera sul mercato in posizione dominante: pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.
  - indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture, peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso.

2.2 Procedura di gestione della segnalazione interna

Il "segnalante", come individuato all'art. 1, comma 2, 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 ospiti;
- 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.

L'Azienda ha adottato un procedimento informatico di segnalazione, che garantisce al segnalante la dovuta riservatezza e il necessario feedback sugli esiti dell'istruttoria, reperibile nella sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione" dell'Amministrazione Trasparente.

In alternativa può effettuare la medesima segnalazione di persona, formalizzandola nell'applicativo in presenza del Responsabile Anticorruzione, il quale aiuterà nella corretta compilazione.

Qualora il "RPCT" dovesse ricevere una segnalazione inoltrata attraverso altre modalità, seppure sconsigliate, come mail o moduli cartacei, provvederà a trasferire le informazioni contenute nella segnalazione, unitamente alla copia digitalizzata del documento cartaceo o dell'e-mail ricevuta, nell'applicativo informatico adottato.

Tale modalità operativa garantirà la riservatezza e la massima tutela dell'identità del segnalante

- consentendo di eliminare la documentazione cartacea o la mail eventualmente ricevuta;
- evitando la necessità di gestione di un archivio fisico o digitale sul server aziendale;
- conservando tutte le informazioni ricevute nell'ambiente informatico, protetto ed esterno all'azienda, di gestione della segnalazione.

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.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione **entro sette giorni** dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- si attiva per dare seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione **entro tre mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Le segnalazioni 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 nel rispetto degli obblighi di riservatezza del regolamento (UE) 2016/679.

Sul trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione, l'azienda predispone apposita informativa pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente.

La valutazione del RPCT dovrà concludersi entro al massimo **60 GG dalla data di inoltro** o consegna della segnalazione. Al segnalante è dovuto un feedback al termine dell'istruttoria.

2.3 Condizioni di tutela

Chi segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e/o contrattuale e tutelato in caso di adozione di «misure ritorsive».

La norma, in sostanza, è volta a proteggere il segnalante 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.

L'identità del segnalante è riservata.

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

In due casi espressamente previsti dalla norma, per rivelare l'identità del segnalante, **oltre al consenso espresso dello stesso**, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

1. nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
2. nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Pertanto, 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 dal D. Lgs.24/2013.

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

2.4 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, e cioè quelle prive di elementi che consentano l'inequivocabile identificazione dell'autore, siano esse pervenute o meno tramite l'apposito SW messo a disposizione, 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.

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

3. Segnalazione 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 oggetto di misure qualificabili come ritorsive. Si intende come ritorsivo qualsiasi comportamento, atto od omissione,[1] 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[2], un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante interno/esterno è comunicata in ogni caso all'ANAC **dall'interessato**. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Qualora vengano accertate dall'ANAC misure discriminatorie, il responsabile che le ha adottate potrà incorrere nelle sanzioni previste dall'art.21 del D. Lgs. 24/2023.

Si precisa che in base al dettato normativo è a carico dell'Amministrazione Pubblica dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Amministrazione sono nulli.

La Azienda 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.

4. La 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 diffamazione, ovvero laddove sia riconosciuta la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

---

[1] Esempi non esaustivi di comportamenti vietati come ritorsivi sono descritti nelle Linee guida ANAC adottate con delibera del **12 luglio 2023 n. 311**

[2] Sono protetti da possibili ritorsioni indirette o "trasversali":

- il facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- le 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;
- i 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;
- gli 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.

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.

5. 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, qualora necessario e qualora le linee guida ANAC, prevedano la necessità di adeguamento.