

	<b>PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING)</b>	Approvazione	Data 14/01/2016
		Delibera del CdA 01/2016	
		Revisione n. 1	Data 28/08/2018
		Delibera del CdA 31/2018	

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**A.P.S.P. "Cristani - de Luca"**  
Mezzocorona

**PROTOCOLLO PER LA SEGNALAZIONE DI  
ILLECITI E IRREGOLARITA'  
(WHISTLEBLOWING)**

allegato A) delibera del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 28 agosto 2018

Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 01 del 14 gennaio 2016  
 Da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 28 agosto 2018

IL PRESIDENTE  
 Umberto Lechthaler

IL DIRETTORE  
 Luigi Chini

*Il presente documento è rivolto sia ai dipendenti dell'A.P.S.P. "Cristani - de Luca" che tutti a i terzi, tra cui i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che intendano effettuare segnalazioni, non legate a semplici insoddisfazioni della qualità del servizio, ma che riguardino illeciti, irregolarità amministrative, fatti corruttivi o reati in genere, in violazione di regole di comportamento di ciascun dipendente dell'A.P.S.P. "Cristani – de Luca" e/o di aziende e/o soggetti che con la stessa collaborano.*

## 1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito nel D. Lgs. 165/2001, in materia di pubblico impiego l'articolo 54 bis<sup>1</sup>, rubricato "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 all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Successivamente l'art. 54-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 è stato modificato dalla Legge n. 179 del 30.11.2017 recante "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" (pubblicata sulla G. U. del 14 Dicembre 2017), motivo per cui si è resa necessaria la revisione nr. 1 del presente protocollo.

---

<sup>1</sup> Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)

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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante 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. 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.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto 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.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 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 o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. 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).

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di una amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni, condotte illecite o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. In tale ottica, la segnalazione (c.d. *whistleblowing*), costituisce un vero e proprio atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente (c.d. *whistleblower*) contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

## 2. DEFINIZIONE

Il termine **whistleblowing** deriva dall'espressione "blow the whistle" ossia "soffiare nel fischiello", proprio come fa un vigile urbano per segnalare un'infrazione.

Nel pubblico impiego, a "soffiare nel fischiello" è il dipendente che segnala violazioni o irregolarità di cui è venuto a conoscenza in ragione del suo lavoro. Il **whistleblower** ("vedetta civica"), che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, oppure riferisce al proprio superiore gerarchico le condotte illecite, viene dalle nuove norme adeguatamente tutelato da sanzioni o discriminazioni per la sua segnalazione, che – in quanto azione civica – va incoraggiata.

Assistere ad un comportamento illecito crea di certo un profondo disagio: il dipendente deve scegliere se ignorarlo o agire, denunciandolo, vincendo condizionamenti derivanti dal clima culturale, dal contesto sociale, dall'ambiente di lavoro, ma soprattutto dal timore di possibili ritorsioni.

La cultura dell'integrità passa per la valorizzazione di chi si impegna per tutelare l'interesse pubblico, consentendo di controllare e perseguire i collusi. Occorre dunque sostenere, nella riflessione sulla scelta da compiere, chi si trovi di fronte a tali circostanze.

Il whistleblowing è pertanto una dimostrazione di senso civico, che consente di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, contribuendo all'emersione e soprattutto alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione e di riflesso per l'interesse pubblico collettivo. È una misura il cui scopo principale è quello di attivare un sistema di "autoimmunità" dell'organizzazione pubblica per prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

La disciplina e le tutele sono estese anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

## 3. SCOPO E FINALITÀ

Scopo primario del presente documento è quello di far emergere episodi di illiceità o irregolarità all'interno dell'A.P.S.P. "Cristani – de Luca". A tal fine si vuole rendere quanto più facilitato ed agevole possibile il ricorso alla segnalazione da parte del dipendente, o collaboratore esterno, attraverso la definizione di una procedura chiara e puntuale, così da fugare possibili dubbi ed incertezze sul metodo da seguire e la rimozione dei fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è duplice: fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa l'oggetto, contenuti e destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni ed informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

La segnalazione, quindi, è prima di tutto uno strumento preventivo, che consente di risolvere un problema internamente e tempestivamente: il dipendente che viene a conoscenza durante il proprio lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni di situazioni di illecito o irregolarità all'interno dell'A.P.S.P., è tenuto a farne segnalazione nei modi e termini di seguito indicati.

Restano in capo all'A.P.S.P. ed alle autorità esterne competenti la legittimazione a porre in essere le attività, anche repressive, conseguenti alle condotte illecite segnalate ed accertate sulla base della normativa vigente.

#### 4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Costituiscono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, le ipotesi di illecito, di reato e le altre irregolarità che possono evidenziare un malfunzionamento dell'amministrazione, nonché a determinare un danno all'interesse pubblico perseguito, di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza. Non esiste una lista tassativa di fattispecie integranti ipotesi di illeciti 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.

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 interne 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'A.P.S.P.;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'A.P.S.P. o altro ente pubblico.

Le condotte illecite, oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela, 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 del predetto codice),
- 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, nonché
- 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; a titolo meramente esemplificativo, casi quali:
  - nepotismo,
  - assunzioni non trasparenti,
  - sprechi,
  - ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali,
  - irregolarità contabili,
  - false dichiarazioni,
  - violazione delle norme ambientali.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni o eventi di cui il soggetto, dipendente o collaboratore esterno, sia venuto direttamente a conoscenza «**in ragione del rapporto di lavoro**» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Il whistleblowing non riguarda invece doglianze di carattere personale del segnalante, insoddisfazioni della qualità del servizio, rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, rapporti col superiore gerarchico o colleghi, disciplinate da altre procedure.

Queste ultime infatti dovranno seguire gli ordinari canali lavorativi e di rapporto gerarchico: in altre parole, il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni

o ritorsioni che rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alla gestione ordinaria dei rapporti di lavoro

## 5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve essere circostanziata: il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti, ed in particolare al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

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

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- 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;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

E' indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

La segnalazione deve contenere l'identità del soggetto segnalante, deve pertanto essere sottoscritta dallo stesso. Le segnalazioni anonime non verranno trattate nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti, ma verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

L'identità del segnalante sarà conosciuta solo da chi riceve le segnalazioni, ovvero dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Si sottolinea la necessità di inoltrare segnalazioni chiare e il più possibile dettagliate dato che, nel caso di segnalazioni incomplete e superficiali, può risultare molto difficoltosa la fase di approfondimento. Le procedure di whistleblowing funzionano solo se il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riceve segnalazioni precise, complete e facilmente verificabili senza ledere i diritti, oltre che la privacy, del soggetto segnalato.

Il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione** è il Direttore dell'A.P.S.P. "Cristani – de Luca", dott. Luigi Chini, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione nr. 4 del 29/01/2014. Caratteristiche essenziali di tale ruolo è la sua indipendenza funzionale nei confronti di altre figure interne nonché di terzietà nei confronti delle segnalazioni e dei soggetti coinvolti da queste.

## 6. MODALITA' E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

L'A.P.S.P. mette a disposizione dei propri dipendenti, dei collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo, e dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi, o che realizzano opere in favore dell'A.P.S.P., un **apposito modulo** il cui utilizzo rende la segnalazione di situazioni di illecito più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modulo, allegato al presente documento, è conforme a quello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, ed è disponibile nello spazio dedicato all'anticorruzione, sezione

Amministrazione Trasparente, sotto la voce "Altri contenuti" del sito web dell'A.P.S.P. ove sono altresì pubblicate le modalità di compilazione ed invio (link <https://www.cristanideluca.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Tutela-del-segnalante-interno-ed-esterno-Whistleblower>)

La segnalazione va indirizzata al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il quale potrà avvalersi del supporto di un nucleo ristretto di persone per la gestione delle segnalazioni.

La segnalazione ricevuta da un responsabile/rappresentante dell'A.P.S.P. deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- mediante invio, all'indirizzo di posta elettronica [anticorruzione@casacristani.it](mailto:anticorruzione@casacristani.it), o posta elettronica certificata [luigi.chini@postecert.it](mailto:luigi.chini@postecert.it) In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge;
- a mezzo servizio postale o brevi manu all'indirizzo dell'A.P.S.P. "Cristani - de Luca", Via Baron Cristani, 38 – 38016 Mezzocorona (TN); in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Riservata e Personale".
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che provvederà alla compilazione dell'apposito modulo e che ne rilascerà copia sottoscritta per ricevuta.

Nel caso di invio a mezzo del servizio postale, con indicazione "Riservata e Personale", la segnalazione verrà automaticamente recapitata al Responsabile della prevenzione della corruzione, senza essere in nessun caso aperta dagli uffici preposti alla ricezione della posta, o da chiunque altro ne venga anche accidentalmente in possesso.

Alle segnalazioni informatiche potrà accedere con credenziali riservate e personali esclusivamente il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. 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 Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e accessibile solo allo stesso.

La valutazione del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà concludersi entro al massimo 60 giorni dalla data di inoltro o consegna della segnalazione. Al segnalante è dovuto un feedback al termine dell'istruttoria.

Resta ferma la facoltà del dipendente che sia venuto a conoscenza di illeciti in ragione del proprio rapporto di lavoro di segnalarlo, anziché attraverso la procedura interna al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'A.P.S.P., direttamente, ai sensi dell'art. 54 bis, comma 1, d.lgs. 165/2001, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La segnalazione in questo caso andrà trasmessa all'ANAC, all'indirizzo di posta elettronica dalla stessa attivato: [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it)

Qualora la segnalazione dovesse riguardare il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'A.P.S.P., la stessa dovrà essere inoltrata all'attenzione del Presidente, quale legale rappresentante dell'APSP, o del Vicepresidente, o di qualunque altro membro del Consiglio di Amministrazione dell'A.P.S.P..

## **7. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**

Il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, all'atto del ricevimento della segnalazione, dopo averne curato la protocollazione riservata, ed eventualmente una numerazione progressiva appositamente dedicata, verifica preliminarmente il contenuto della segnalazione, accertando innanzitutto che la stessa risulti circostanziata

ed in particolare contenente gli elementi di cui al precedente punto 5. Il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvede quindi alla verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, qualora ne sussistano i presupposti di legge;
- ad adottare, o a proporre di adottare se la competenza è di altri soggetti, tutte le misure necessarie per il ripristino della legalità;
- a comunicare l'esito dell'accertamento all'Ufficio Personale, nonché al Responsabile di Area e/o al Coordinatore, affinché sia espletato l'esercizio dell'azione disciplinare.

## 8. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

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

L'identità del whistleblower (segnalante) viene protetta in ogni fase e contesto successivo alla segnalazione, ad eccezione dei seguenti casi:

- 1) Qualora sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia<sup>2</sup> o diffamazione<sup>3</sup> ai sensi delle disposizioni del codice penale o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile<sup>4</sup>;
- 2) Qualora l'anonimato non sia opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Il segnalante (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».

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 segnalazione, 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.

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.

---

2 Art. 368 - Calunnia.

Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni. La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato per il quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave.

La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo; e si applica la pena dell'ergastolo, se dal fatto deriva una condanna alla pena di morte (La pena di morte per i delitti previsti dal codice penale è stata abolita dall'art. 1 del D.Lgs.Lgt. 10 agosto 1944, n. 224).

3 Art. 595 - Diffamazione.

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032. Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065. Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516. Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate.

4 Art. 2043 c.c. Risarcimento per fatto illecito.

Qualunque fatto doloso o colposo che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

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

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare avvenga sulla base di altri fatti e accertamenti, distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, che è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione 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. 241/1990 s.m.i..

Ai sensi del comma 3 dell'art. 54 bis 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.

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 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.

### **B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower**

Il dipendente che segnala un illecito è tutelato secondo quanto previsto dalla presente procedura e dall'art. 54 bis del D. lgs. N. 165/2001; egli non può essere sanzionato né licenziato e nei suoi confronti 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 segnalazione. 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. Nei casi più gravi l'A.P.S.P. può valutare il trasferimento per incompatibilità ambientale del segnalante, previo consenso del medesimo.

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, anche tramite un'organizzazione sindacale presente nell'Amministrazione, al **Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
  - al Responsabile di Area e/o al Coordinatore (CSSR) che 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;

- all'Ufficio Personale, 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;
- al Servizio Legale dell'A.P.S.P., che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'A.P.S.P..

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. 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 dal comma 6 dell'art. 54 bis del D.lgs 165/2001.

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 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.

## 9. SEGNALAZIONI ORDINARIE

Il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza prende in considerazione anche segnalazioni effettuate con modalità diverse rispetto a quelle previste al punto n. 2.

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 Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

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 Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza un livello di tutela della riservatezza della identità del segnalante non inferiore a quella prevista per il Whistleblower.

## 10. RESPONSABILITA' 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.

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 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.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, 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.

#### **11. DISPOSIZIONI FINALI**

La procedura individuata nel presente protocollo, 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, prevedano la necessità di adeguamento.

**ALLEGATO:** *MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (whistleblowing)*

**MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE O IRREGOLARITA' (whistleblowing)**  
**A.P.S.P. "Cristani - de Luca"**

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza debbono possibilmente utilizzare questo modello.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare l'apposito documento predisposto per la "segnalazione di illeciti e irregolarità (whistleblowing)" pubblicato sul sito istituzionale dell'A.P.S.P. "Cristani – de Luca" nello spazio specificatamente dedicato alle segnalazioni (sezione Amministrazione Trasparente, sottovoce "Altri contenuti")

Nome e cognome del segnalante <sup>5</sup>	
Qualifica o posizione professionale	
Sede di servizio	
Telefono/cellulare	
e-mail	
Data/Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	<input type="radio"/> ufficio (specificare struttura e ufficio)
	<input type="radio"/> all'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo)
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano <sup>6</sup> :	<input type="radio"/> penalmente rilevanti; <input type="radio"/> poste in essere in violazione del codice di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; <input type="radio"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda o ad altro ente pubblico; <input type="radio"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda; <input type="radio"/> altro (specificare):

<sup>5</sup> Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

<sup>6</sup> La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'ufficio personale.

Descrizione del fatto (condotta ed evento):	
Autore/i del fatto <sup>7</sup> :	1. ....
	2. ....
	3. ....
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo <sup>8</sup> :	1. ....
	2. ....
	3. ....
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione:	1. ....
	2. ....
Altre informazione ritenute utili da segnalare	

*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. 445/2000.*

Luogo, data \_\_\_\_\_

FIRMA \_\_\_\_\_

La segnalazione può essere presentata:

1. mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione: ***anticorruzione@casacristani.it***;
2. a mezzo servizio postale o brevi manu all'indirizzo dell'A.P.S.P. "Cristani - de Luca", Via Baron Cristani, 38 – 38016 Mezzocorona (TN); in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Riservata e Personale";
3. verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che provvederà alla compilazione del presente modulo e ne rilascerà copia sottoscritta per ricevuta.

<sup>7</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

<sup>8</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione

## INFORMATIVA AL SEGNALANTE DI ILLECITI E IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING)

ai sensi dell'Art. 13 Reg. UE 2016/679

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

- accertamento di illeciti commessi da amministratori, dirigenti e dipendenti pubblici;
- accertamento di violazioni al Codice di comportamento e al codice disciplinare.

La **base giuridica** del loro trattamento è rappresentata dalla necessità di dare esecuzione ad un obbligo di legge (L.190/2012) e perseguire l'interesse pubblico.

La informo altresì che i medesimi **non verranno comunicati né diffusi**.

Il **mancato conferimento** dei suoi dati personali rende impossibile garantirLe le tutele che la legge assicura al segnalante.

I dati vengono trattati nel rispetto delle **misure di sicurezza** tecniche e organizzative previste dal Regolamento UE attraverso procedure adeguate a garantire l'assoluta riservatezza degli stessi. I dati non saranno trattati mediante processi decisionali automatizzati. Tutti i dati conferiti sono trattati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo i principi di correttezza, liceità e trasparenza e protetti mediante misure tecniche e organizzative per assicurare idonei livelli di sicurezza ai sensi degli artt. 25 e 32 del GDPR.

I dati saranno trattati per tutto il **tempo** necessario allo svolgimento delle indagini e fino all'eventuale instaurazione e conclusione del procedimento disciplinare, salva diversa e specifica disposizione normativa che individui per il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza l'onere di garantire differenti tempi di conservazione.

I dati del segnalante non saranno diffusi né comunicati a terzi salvo specifico obbligo di legge.

Relativamente ai dati conferiti l'interessato o un suo rappresentante può esercitare, senza particolari formalità, i **diritti** previsti dalla L.179/2017 nonché quelli riconosciuti dagli artt. 15 e segg. del Regolamento UE 16/679 rivolgendosi rispettivamente ad ANAC e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

In particolare potrà chiedere l'**accesso, la rettifica, la cancellazione, la limitazione**, esercitare il diritto di ottenere la **portabilità** nonché proporre **reclamo all'autorità di controllo** competente ex articolo 77 del GDPR (Garante per la Protezione dei Dati Personali).

Ricordo che in base alla legge 179/2017 Lei può rifiutarsi di comparire in un procedimento disciplinare basato sulla sua segnalazione, esprimendosi in tal senso al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'A.P.S.P. "Cristani - de Luca".

Il **Titolare e Responsabile del trattamento** dei dati è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.