

Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità e relative forme di tutela (c.d. whistleblowing)

Matrice delle revisioni

Revisione	Data	Descrizione / Tipo modifica	Redatta da	Verificata da	Approvata da
00	13/10/2020	Emissione	Affari generali - RPCT Alessandro Camarda	Direttore amministrativo Elena Cussigh	Direttore Generale Giuseppe Tonutti
01					
02					
03					

Sommario

Premessa	3
Scopo e campo di applicazione	3
Oggetto della segnalazione	4
Contenuto delle segnalazioni.....	4
Modalità di presentazione della segnalazione	5
Gestione delle segnalazioni.....	6
Tutela del segnalante	7
Responsabilità del segnalante.....	8
Tutela della riservatezza del segnalato	9
Disposizioni finali	9
Riferimenti normativi.....	9
Allegati	10

Premessa

La tutela del segnalante (di seguito *whistleblower*) è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 (c.d. legge anticorruzione), il cui art. 1, comma 51, ha novellato il d.lgs. 165/2001 inserendo l'art. 54-*bis*, intitolato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*". Detta novella legislativa ha, in particolare, introdotto tre concetti fondamentali:

- la tutela dell'anonimato del denunciante;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la sottrazione della segnalazione al diritto di accesso.

La materia è stata successivamente oggetto di razionalizzazione ad opera, prima della L. 114/2014 "*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*" e, poi, della L. 179/2017 "*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*", con la finalità, tra le altre, di assicurare una maggiore e più efficace tutela del segnalante.

La segnalazione di illeciti e/o di irregolarità (c.d. *whistleblowing*) si configura quale modalità attraverso la quale il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli dell'interesse all'integrità dell'Azienda e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Scopo e campo di applicazione

Lo scopo del presente regolamento è quello di definire a livello aziendale le modalità di segnalazione di illeciti e le garanzie a tutela del segnalante.

Il presente regolamento si applica a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di ARCS, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché, per quanto compatibile, a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda, anche al di fuori dell'ambito di applicazione del Codice dei contratti pubblici, purché le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti e irregolarità relativi all'esecuzione delle prestazioni contrattuali a favore di ARCS (di seguito complessivamente indicati come "il dipendente"). Non rientrano invece nell'ambito di applicazione del presente regolamento le segnalazioni effettuate da soggetti diversi, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali che non siano dipendenti, collaboratori o consulenti.

Per quanto riguarda l'ambito oggettivo di applicazione, il presente regolamento riguarda sia le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro sia le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'Azienda nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

Le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità possono essere inviate, senza ordine di preferenza, al RPCT di ARCS o ad ANAC, ovvero trasmesse, sotto forma di denuncia, all'Autorità giudiziaria e contabile (art. 54-*bis* comma 1).

Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'Azienda nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione devono essere inviate ad ANAC, che ha la competenza esclusiva in materia.

Oggetto della segnalazione

Le condotte oggetto delle segnalazioni comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche qualsiasi situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino irregolarità e/o illegittimità.

Sono, altresì, rilevanti i fatti al verificarsi dei quali -a prescindere dalla rilevanza penale- vengano in evidenza malfunzionamenti dell'Azienda a causa dell'uso distorto dei poteri attribuiti.

Tra le condotte illecite oggetto delle segnalazioni possono essere indicate, a titolo meramente esemplificativo, azioni od omissioni, commesse o tentate, anche non penalmente rilevanti:

- poste in essere in violazione del Codice di comportamento o di altre disposizioni regolamentari o contrattuali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- pregiudizievoli nei confronti degli utenti o dei dipendenti ovvero di altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda.

Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione deve offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire all'Azienda di effettuare le necessarie verifiche.

In particolare deve indicare:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito di ARCS, fatto salvo quanto più oltre specificato;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono avvenuti i fatti descritti;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono 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.

La segnalazione deve essere resa per fatti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio.

Ai fini della formulazione della segnalazione è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che un'irregolarità ovvero un fatto illecito si sia verificato, comprese le ipotesi di eventi illeciti/irregolari non ancora perfezionati seppure in presenza di elementi precisi e concordanti prodromici all'accadimento dell'evento stesso.

Fermo quanto sopra disposto, ARCS si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate e dettagliate in modo da consentire di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni formulate nell'esclusivo interesse personale del segnalante, contenenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, accertamenti di diritti denegati al segnalante; doglianze di carattere personale del segnalante; rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o con colleghi.

Modalità di presentazione della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate compilando il "Modulo per la segnalazione di illeciti e/o irregolarità" (allegato 1), disponibile sul sito istituzionale di ARCS, sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" ovvero -qualora attivate- anche tramite procedure informatizzate messe a disposizione dall'Azienda e rese pubbliche sul sito *web* istituzionale.

Il modulo compilato, va inviato:

- 1) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) a mezzo del servizio postale, in doppia busta chiusa, recante all'esterno la dicitura "RISERVATA", indirizzata a:

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute
Via Pozzuolo 330
Palazzina B
33100 Udine

- 2) all'indirizzo di posta elettronica prevenzione.corruzione@arcs.sanita.fvg.it a uso esclusivo del RPCT e dello *staff* della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

ARCS garantisce, comunque, la possibilità di segnalare l'illecito in forma verbale. Il segnalante potrà richiedere un appuntamento, in via riservata, al RPCT che è tenuto a fissare l'audizione entro 10 giorni dalla richiesta. Il RPCT provvederà, nell'occasione, a redigere apposito verbale.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal RPCT deve essere tempestivamente inoltrata al RPCT garantendo la massima riservatezza dei contenuti.

Qualora la segnalazione riguardi comportamenti illeciti/irregolarità in cui è coinvolto anche il RPCT, la segnalazione dev'essere inviata direttamente ad ANAC, secondo le modalità stabilite dalla stessa (reperibili sul sito www.anticorruzione.it).

È in ogni caso possibile segnalare i presunti illeciti/irregolarità attraverso la piattaforma dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) al *link* presente sul sito *web* aziendale sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione – WHISTLEBLOWER".

Gestione delle segnalazioni

Il RPCT procede, in primo luogo, alla valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali previsti dall'art. 54-*bis*, comma 1 del d.lgs. 165/2001 e, conseguentemente, avvia l'istruttoria interna sui fatti descritti nella segnalazione, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del segnalante ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

Il RPCT è tenuto a effettuare un'attività di verifica e di analisi di quanto segnalato, non spettando il compito di accertare responsabilità individuali di qualunque natura ovvero di svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti dell'Azienda.

Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza, potrà avvalersi della collaborazione di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti sono individuati dal RPCT medesimo e sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il RPCT.

Il RPCT, qualora dalla valutazione dei fatti emerga la manifesta infondatezza della segnalazione (es. se valuta la segnalazione una semplice lamentela personale o verifica che il fatto riportato è già stato riscontrato da ARCS o dall'Autorità competente) procede all'archiviazione nel fascicolo, informando il segnalante.

Se la segnalazione viene ritenuta incompleta, parziale o non del tutto chiara, il RPCT può richiedere al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni per consentire l'avvio delle verifiche interne. Tale richiesta interrompe il termine di conclusione del procedimento. Trascorsi dieci giorni dalla richiesta di accertamenti, senza ricevere alcuna risposta da parte del segnalante, il RPCT può decidere di archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

Nel caso in cui il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, è tenuto a rivolgersi agli Organi e alle Autorità preposte interne e/o esterne, trasmettendo una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante.

Gli Organi/Autorità riceventi sono, da quel momento, responsabili del trattamento dei dati.

Il procedimento di valutazione della segnalazione da parte del RPCT deve concludersi non oltre i 90 giorni dal ricevimento della stessa, fatta salva la necessità di interruzioni e/o di motivate proroghe in considerazione della complessità della vicenda.

Gli esiti dell'istruttoria possono, dunque, essere i seguenti:

- segnalazione archiviata per infondatezza;
- segnalazione accolta e inviata a uno o più dei seguenti soggetti in relazione ai profili d'illiceità/irregolarità riscontrati:
 - Ufficio Procedimenti Disciplinari aziendale;
 - ANAC;
 - Dipartimento della Funzione Pubblica;

- Autorità giudiziaria;
- Procura della Corte dei conti.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione devono essere conservati a norma di legge.

Tutela del segnalante

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 o 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.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelarne la riservatezza. Il divieto in parola è da intendersi riferito anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

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

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.

Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del dipendente non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

In caso di procedimento disciplinare, l'identità del denunciante 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.

La segnalazione del *whistleblower* è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 241/1990, non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, eccetto che nei casi di cui all'art. 54 *bis*, comma 3 del d.lgs. 165/2001.

La segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, sono, altresì, escluse dall'accesso civico generalizzato *ex art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013*.

B. Tutela da misure discriminatorie nei confronti del segnalante

Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, segnala al RPCT ovvero ad ANAC o denuncia all'Autorità giudiziaria o a quella contabile condotte illecite e/o irregolari 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.

La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni non veritiere rese con dolo o colpa.

L'intento ritorsivo sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto all'adozione della misura nei confronti del segnalante sia la volontà di "punirlo" per aver segnalato.

Per misura discriminatoria si intende qualsiasi azione o omissione posta in essere dall'Azienda nei confronti del segnalante che produca effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

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.

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 all'ANAC, alla quale è affidato il potere esclusivo di accertare che la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti.

Resta ferma la facoltà del segnalante di agire nelle sedi opportune per la propria tutela.

C. La "giusta causa" di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

La segnalazione effettuata dal dipendente nell'interesse dell'integrità dell'Azienda costituisce "*giusta causa*" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto, escludendo l'integrazione dei reati di cui agli artt. 326 "*Rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio*", 622 "*Rivelazione del segreto professionale*" e 623 "*Rivelazione dei segreti scientifici e industriali*" del codice penale.

Il *whistleblower* non può parimenti essere accusato della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà ex art. 2105 del codice civile.

Le scriminanti suindicate operano qualora:

- il segnalante agisca al fine di tutelare l'integrità aziendale;
- il segnalante sia venuto a conoscenza delle illegittimità/irregolarità in ragione del proprio rapporto di lavoro
- le notizie e i documenti non vengano rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'istituto qui disciplinato e secondo le modalità previste.

Responsabilità del segnalante

Le tutele previste dall'art. 54-*bis* nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di

calunnia o di diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni non veritiere riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati da parte del RPCT, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, il RPCT segnala l'esito degli accertamenti agli organismi competenti per i provvedimenti di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

Eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato, non sarà oggetto di comunicazione al segnalante.

Tutela della riservatezza del segnalato

Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. L'Azienda è, pertanto, tenuta ad aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del nominativo del soggetto segnalato (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

Disposizioni finali

A tutela dei denunciati ed allo scopo di rendere quanto più efficace possibile l'attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite, ARCS procede alla pubblicazione sul proprio sito *web* nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione, la presente procedura. Della presente procedura è data ampia diffusione e vengono condotte iniziative di informazione, sensibilizzazione e di formazione a dipendenti, collaboratori e consulenti.

Per quanto non espressamente previsto vengono richiamate integralmente le disposizioni di cui alla legge 179/2017.

Riferimenti normativi

- Legge 179 del 30.11.2017 "*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*";

- art. 1, comma 51 della legge 190 del 06.11.2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
- art. 54-*bis* del d.lgs. 165 del 30.03.2001 "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*";
- determinazione ANAC n. 6 del 28.04.2015 "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*";
- "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*" in consultazione pubblica dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- DPR n. 62/2013 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2011 n. 165*".

Allegati

- Allegato 1 – Modulo per la segnalazione di condotte illecite e/o irregolarità