

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	20/12/2022	I Aggiornamento	Alessandro Camarda	Riccardo Mario Paoli	Joseph Polimeni
02					
03					

Sommario

Premessa	3
Scopo e campo di applicazione	3
Destinatari della segnalazione	4
Oggetto della segnalazione	4
Tutela dell'integrità della Pubblica Amministrazione.....	5
Nesso con il rapporto di lavoro	5
Contenuto delle segnalazioni.....	6
Segnalazioni anonime	6
Modalità di presentazione della segnalazione	6
Gestione delle segnalazioni.....	8
Misure conseguenti di prevenzione della corruzione	9
Tutela del segnalante	9
Tutele garantite al segnalante e relative condizioni	12
Tutela della riservatezza del segnalato	14
Disposizioni finali	14
Allegati	14

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* "*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*". I suddetti interventi normativi hanno introdotto disposizioni più specifiche di completamento dell'istituto ampliandone le tutele, riscrivendo l'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001 e prevedendo, oltre la tutela del dipendente, anche quella del collaboratore che segnala illeciti nel settore privato, sia integrando la disciplina in materia di obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale.

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

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

Per quanto riguarda l'ambito oggettivo di applicazione, il presente regolamento, in conformità alle prescrizioni di cui all'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001 e alle indicazioni contenute da ultimo nella Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, 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, nonché definisce i criteri e le modalità per garantire la tutela degli autori delle suddette segnalazioni.

Relativamente all'ambito soggettivo, i soggetti che possono inoltrare le 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, sono:

- dipendenti a tempo determinato o indeterminato dell'Azienda;
- dipendenti di altre Amministrazioni pubbliche che prestano servizio presso l'Azienda in posizione di comando, distacco o situazioni analoghe;

- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere/prestano servizi in favore dell'Azienda.

Destinatari 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 essere oggetto di denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile (art. 54-*bis*, comma 1).

La legge 179/2017 assegna al RPCT un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni. Il RPCT è legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità, qualora necessario. Il RPCT oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "*attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute*" ex art. 54-*bis*, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno l'obbligo di denuncia, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del Codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del Codice penale, la segnalazione indirizzata al RPCT e ad ANAC, non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso RPCT, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC.

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

Scopo dell'istituto oggetto del presente regolamento consiste nel prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscano un indizio sintomatico di irregolarità dall'amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.

La condotta illecita oggetto della segnalazione può ricomprendere:

- le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'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 (comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico);
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;

- i fatti al verificarsi dei quali -a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un malfunzionamento dell'Azienda a causa dell'uso distorto dei poteri attribuiti, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*¹.

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.

La categoria di fatti illeciti comprende, almeno per lacune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento di fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi ma solo che ne sia ragionevolmente convinto.

Tutela dell'integrità della Pubblica Amministrazione

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

Il contenuto del fatto segnalato, a titolo esemplificativo, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'Azienda.

Nesso con il rapporto di lavoro

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" come, ad esempio, fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito e notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative; parimenti quanto descritto si applica in analogia ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese che realizzano opere/prestano servizi in favore dell'Azienda.

¹ Delibera ANAC n. 469 del 09/06/2021 recante "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*)" esemplifica tale ipotesi citando i "casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Ciò appare in prima linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 e soprattutto nel PNA, volto a ricomprendere le varie 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".

Contenuto delle segnalazioni

La segnalazione deve offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire al RPCT 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 consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti, potenzialmente a conoscenza dei fatti, che possono riferire sulla fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare l'attendibilità 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.

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.

Segnalazioni anonime

Fermo quanto sopra disposto, ARCS registra e si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime e quelle che pervengono da soggetti estranei all'Azienda (cittadini, organizzazioni, associazioni etc.), pervenute attraverso i canali dedicati al *whistleblowing*.

Il RPCT valuterà l'utilizzabilità delle informazioni pervenute qualora esse siano ben circostanziate, dettagliate, complete, verificabili e, ove possibile, supportate da elementi probatori.

Modalità di presentazione della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate utilizzando il modello allegato al presente regolamento, predisposto in conformità all'allegato della delibera ANAC n. 469 del 09/06/2021. Il "Modulo per la segnalazione di illeciti e/o irregolarità" (allegato 1) è 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.

Le segnalazioni possono essere inviate con una delle seguenti modalità:

A. Posta tradizionale

Il segnalante deve compilare il modulo allegato al presente regolamento (allegato 1) dopo aver preso visione della informativa sul trattamento dei dati personali allegato.

Per usufruire della tutela prevista dalla Legge, il segnalante deve inviare il modulo compilato e gli eventuali allegati, 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

senza ulteriori informazioni (es. mittente).

Il RPCT provvede a protocollare la segnalazione su un registro dedicato.

B. Posta elettronica

Il segnalante deve compilare il modulo allegato al presente regolamento (allegato 1) dopo aver preso visione della informativa sul trattamento dei dati personali allegato.

Per usufruire della tutela prevista dalla Legge, il segnalante deve inviare il modulo compilato e gli eventuali allegati 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, avendo cura di indicare nell’oggetto “Riservato – Whistleblowing”.

Il RPCT provvede a protocollare la segnalazione su un registro dedicato.

C. Di persona

Il segnalante deve compilare il modulo allegato al presente regolamento (allegato 1) dopo aver preso visione della informativa sul trattamento dei dati personali allegato.

Per usufruire della tutela prevista dalla Legge, il segnalante deve inviare il modulo compilato e gli eventuali allegati, 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

senza ulteriori informazioni (es. mittente).

Il RPCT provvede a protocollare la segnalazione su un registro dedicato consegnando una ricevuta al segnalante.

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. Il verbale verrà protocollato su registro dedicato.

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.

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.

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.

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.

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.

Misure conseguenti di prevenzione della corruzione

I Responsabili delle strutture aziendali interessate, in collaborazione con il RPCT, in conformità alle previsioni del PIAO, sottosezione Prevenzione della corruzione e Trasparenza, effettuano l'analisi o la rivalutazione dell'analisi dei processi coinvolti dai fatti e dalle situazioni denunciate come illecite e individuano i rischi e i fattori abilitanti che hanno favorito la condotta illecita e le relative misure di abbattimento del rischio corruttivo.

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. Diversamente, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante, e sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità. In ogni caso la difesa dell'incolpato dovrà dedurre e comprovare, in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive, l'indispensabilità della conoscenza dell'identità del segnalante.

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.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla Legge e dal presente regolamento, essendo stata così svelata l'identità del segnalante, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso agli atti amministrativi e dall'accesso civico generalizzato di cui sopra. Tuttavia, gli uffici competenti, in collaborazione con il RPCT, dovranno bilanciare gli interessi contrapposti e valutare, previa interlocuzione con i controinteressati, tra cui il segnalante, se concedere o meno l'accesso alla segnalazione secondo i principi e limiti previsti dalla Legge 241/1990 e dal d.lgs. 33/2013.

B. Tutela da misure discriminatorie nei confronti del segnalante

Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'Azienda, segnala 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.

La "*misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro*" che il legislatore definisce anche "*misura ritorsiva*"² si configura non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dall'Azienda nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC alla quale è affidato il potere esclusivo di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti.

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive³ nei confronti del segnalante, può essere trasmessa ad ANAC da parte del soggetto interessato e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, con le modalità previste dalla stessa Autorità.

Il procedimento condotto da ANAC si conclude con l'adozione di un provvedimento di archiviazione o, laddove sia accertato che la "ritorsione" o la "discriminazione" è conseguente alla segnalazione di illeciti e assenza di prova da parte dell'Azienda che la misura è estranea alla segnalazione⁴, con una sanzione amministrativa pecuniaria.

Nel caso in cui venga accertata la misura discriminatoria o ritorsiva degli atti adottati dall'Azienda, questi sono nulli e in caso di licenziamento, al lavoratore spetta la reintegra nel posto di lavoro⁵. L'atto o il provvedimento discriminatorio o ritorsivo può essere oggetto di annullamento in sede di autotutela da parte dell'Azienda indipendentemente dagli accertamenti di ANAC.

I soggetti aziendali che mettono in atto, suggeriscono o propongono misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante sono direttamente responsabili dei danni causati.

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 competenza⁶.

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

² Cfr. Art. 54-bis, co. 1, penultimo periodo

³ Ai fini dell'applicazione della tutela, l'intento discriminatorio o ritorsivo è valutato in collegamento con la segnalazione ovvero è necessario che ci sia una precedente segnalazione da parte del soggetto sottoposto alle misure.

⁴ La Legge stabilisce una inversione dell'onere della prova per il quale spetta all'Azienda dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive sono sorrette da ragioni estranee alla segnalazione. L'onere della prova grava sulla persona che ha posto in essere tale misura.

⁵ L'ordine di "reintegro" è di esclusiva competenza della magistratura.

⁶ Cfr. art. 54-bis, co. 1, secondo periodo.

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.

La norma ha inteso effettuare, infatti, un bilanciamento tra l'esigenza di garantire la segretezza di cui alle citate disposizioni, da una parte, e la libertà del *whistleblower* di riferire circa i fatti illeciti di cui sia venuto a conoscenza, l'interesse all'integrità della pubblica amministrazione, nonché la prevenzione e repressione delle malversazioni, dall'altra.

All'esito di tale bilanciamento prevale il diritto del dipendente pubblico di segnalare fatti illeciti e di godere delle tutele di cui all'art. 54-*bis*, a date condizioni, come elencate di seguito:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare l'integrità aziendale;
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto professionale o d'ufficio, non siano stati rilevati con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell'illecito⁷ e, in particolare, la rilevazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificatamente predisposto per le segnalazioni di cui al presente atto.

In assenza di tali presupposti, l'aver posto in essere una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p. e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

Laddove venga meno il fine della salvaguardia dell'integrità dell'Azienda e l'istituto del *whistleblowing* sia utilizzato strumentalmente ed esclusivamente per il perseguimento di interessi personali, la violazione di obblighi di segreto non può essere considerata giustificata.

L'invio a soggetti diversi da quelli indicati per legge o l'utilizzo di altri canali, non specificamente predisposti per le segnalazioni di whistleblowing, potrebbe comportare il rischio di diffusione delle informazioni coperte da segreto.

Tutele garantite al segnalante e relative condizioni

Al segnalante che effettua una segnalazione di condotte illecite in conformità alle previsioni del presente regolamento, devono essere garantite le seguenti tutele previste dalla legge:

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

⁷ Costituisce una "modalità eccedente" quella con cui si rivela una notizia per finalità ulteriori rispetto a quelle finalizzate unicamente alla volontà di far emergere l'illecito (a titolo esemplificativo si pensi a finalità di gossip/vendicative/opportunistiche/scandalistiche).

- esclusione della responsabilità nel caso in cui il segnalante, nei limiti previsti dalla Legge, sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

Le tutele sopra descritte non sono garantire nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante 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.

Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile la protezione del segnalante prevista dall'art. 54-*bis* per eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

I casi in cui il segnalante sabbia agito con consapevolezza di rilevare una notizia non vera (cc.dd. *malicious reports*⁸) sono esclusi dal beneficio delle tutele previste dall'art. 54-*bis*.

Qualora il segnalante si sia rivolto, oltre che all'Azienda o ad ANAC, anche all'Autorità giudiziaria e il procedimento penale che si è instaurato in seguito alla sua denuncia venga archiviato, egli conserva comunque le tutele previste dall'art. 54-*bis*. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento della responsabilità penale del *whistleblower* per i reati di cui al comma 9 dell'art. 54-*bis*.

Inoltre, con riferimento alla responsabilità civile di cui al comma 9 ultimo periodo, resta fermo che il danno derivante da reato deve esser stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave. La sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non comporta il venir meno delle tutele di cui all'art. 54-*bis*.

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.

⁸ Sono così definiti nelle norme internazionali casi in cui sia accertato che il segnalante abbia agito con consapevolezza di rivelare una notizia non vera. Cfr. Rapporto esplicativo della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla corruzione (1999), autorizzato alla ratifica in Italia con legge 8 giugno 2012 n. 112.

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.

I dati relativi ai soggetti segnalati sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il titolare del trattamento dovrà, in ogni caso, adottare cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati, anche mediante una corretta configurazione dei sistemi di protocollo informatico.

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 denuncianti 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.

Allegati

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