

Titolo	Sigla	Modifiche	Revisione	Data
Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti "WHISTLEBLOWER"	SGPC37001_P_WH8.9	-	00	30/11/2018
Regolamento per la tutela del dipendente e del soggetto esterno che segnala illeciti "WHISTLEBLOWER"	SGPC37001_P_WH8.9	par. 3	01	15/07/2020
Regolamento per la tutela del dipendente che segnala illeciti "WHISTLEBLOWER"	SGPC37001_P_WH8.9	par. 5.2,6	02	13/05/2021



**AGENZIA TERRITORIALE PER LA CASA
DEL PIEMONTE CENTRALE**

Regolamento per la tutela del dipendente e del soggetto esterno che segnala illeciti “WHISTLEBLOWER”

Responsabilità creazione/ modifiche	Riesame	Approvazione
Funzione di conformità della prevenzione della corruzione	Alta Direzione	Organo direttivo

Sommario

Premessa.....	3
1. I principi generali e lo scopo del regolamento <i>whistleblowing</i>	4
2. Il concetto di interesse all'integrità della pubblica amministrazione.	5
3. Il segnalante (<i>whistleblower</i>).....	5
4. La segnalazione.	5
4. Le segnalazioni anonime.....	7
5. Modalità e contenuto per effettuare la segnalazione.	7
5.1 Segnalazione inoltrata dai dipendenti.	7
5.2 Segnalazione inoltrata dai soggetti esterni.	8
6. Verifica della segnalazione.	8
7. Tutela del <i>whistleblower</i>	9
8. Responsabilità del <i>whistleblower</i>	10
9. Attività del RPCT.	11
10. Aggiornamento Piano Triennale per la prevenzione della corruzione.	11
11. Tutela del segnalato.	11
12. Revisione periodica del testo.	11

Premessa.

In ambito internazionale, gli interventi volti a sollecitare gli Stati ad introdurre specifiche disposizioni normative in materia di *whistleblowing* sono stati diversi e numerosi; a titolo di esempio si annoverano:

- la Convenzione civile sulla corruzione, emanata dal Consiglio d'Europa il 4 novembre 1999 e ratificata in Italia con la Legge 28 giugno 2012 n. 112, che richiede agli Stati membri l'introduzione di meccanismi di protezione adeguata per i dipendenti che in buona fede denunciano di fatti di corruzione;
- la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003, ratificata in Italia con la Legge 3 agosto 2009 n. 116, che richiede agli Stati aderenti di prevedere meccanismi di tutela per le persone che segnalano fatti di corruzione;
- la "*Recommendation of the Council on Guidelines for managing conflict of interest in the public service*" dell'OCSE del 28 maggio 2003, che include principi generali per favorire l'adozione da parte degli Stati di procedure di *whistleblowing* che prevedano, da un lato, la protezione dei segnalanti da eventuali ritorsioni e, dall'altro, regole per impedire eventuali abusi dei meccanismi di denuncia.

In ambito nazionale, l'introduzione nell'ordinamento di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è avvenuta con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

L'articolo 1 comma 51) della citata legge introduce nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 introduce l'articolo 54-bis intitolato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", successivamente modificato dall'articolo 1 della Legge 30 novembre 2017 n. 179.

Il comma 1) dell'articolo 54) bis recita quanto segue: "*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*".

La stessa norma disciplina nei successivi commi che:

- 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 2043 del codice civile;*
- tale disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica¹;

¹ ivi inclusi i collaboratori o i consulenti con qualsiasi tipologia d'incarico o di contratto.

- il divieto di rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità 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 e la documentazione ad essa allegata è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni²;
- l'applicazione da parte dell'ANAC di sanzioni amministrative qualora accerti l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del responsabile che ha adottato tale misura, l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi alla normativa nei confronti del Responsabile anticorruzione, il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del Responsabile anticorruzione;
- il reintegro nel posto di lavoro nel caso il segnalante sia licenziato a motivo della segnalazione.

Per la redazione del presente regolamento, si è tenuto conto delle “*linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing*” di *Transparency Internatiol* (versione ottobre 2016), della procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità adottate da ATC dal 15/11/2017, delle indicazioni delle Linee guida Anac.

1. I principi generali e lo scopo del regolamento *whistleblowing*.

Lo scopo del *whistleblowing* è quello di venire a conoscenza di situazioni di rischio o di danno e di affrontare il problema segnalato nel modo più tempestivo possibile.

La gestione virtuosa della segnalazione contribuisce ad individuare e contrastare i possibili illeciti, a diffondere la cultura dell'etica della legalità e della trasparenza all'interno dell'organizzazione, a rafforzare il sistema dei controlli e della gestione dei rischi, a creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione e appartenenza generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

I dipendenti sono normalmente le prime persone che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio e, pertanto, sono anche le prime persone in grado di segnalarle tempestivamente all'organizzazione, prima che possano realizzarsi danni.

Con la legge n. 179 del 2017, il novero dei soggetti che possono effettuare segnalazioni su presunti illeciti è stato ampliato anche “*ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica*”.

Con il presente regolamento si intende, pertanto,

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT), quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un *iter* procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente ovvero del lavoratore e del collaboratore delle imprese fornitrici di beni e servizi

² Seppure la legge non lo preveda espressamente, l'Autorità ritiene che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata debbano essere escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del d.lgs.33/2013

che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica che effettuano la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati;

- rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

2. Il concetto di interesse all'integrità della pubblica amministrazione.

Il contenuto della segnalazione deve rispondere al requisito della salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione che costituisce la ragion d'essere dell'istituto del *whistleblowing* e che trova conferma nella "Raccomandazione da parte del Consiglio Ocse" (gennaio 2017)³ nonché nella *ratio* di fondo della Legge n. 190/2012.

La valutazione sulla sussistenza di tale interesse spetta, ai sensi della Legge n. 179/2017, al RPCT dell'Amministrazione, in ragione dell'importanza e della rilevanza degli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione piuttosto che all'intenzione del segnalante.

3. Il segnalante (*whistleblower*).

Con la generica espressione *whistleblower* si fa riferimento:

- al dipendente che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e decide di segnalarlo;
- al lavoratore e al collaboratore delle imprese fornitrici di beni e servizi che realizzano opere in favore dell'Agenzia.

Per dipendenti di ATC si intendono i lavoratori, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che con contratto di lavoro a tempo determinato.

4. La segnalazione.

Per *segnalazione* si intende la comunicazione del segnalante avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di condotte illecite, reati o irregolarità delle quali il segnalante è venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Come dalle indicazioni fornite dall'Autorità, lo scopo della norma è molto ampio e consiste nel prevenire o contrastare fenomeni che vanno dai reati contro la p.a. agli illeciti civili o amministrativi passando per le irregolarità nella misura in cui costituiscono un indizio sintomatico di mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite.

Le condotte illecite che possono essere segnalate, secondo le Linee guida Anac sul *whistleblower* adottate con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, attualmente in vigore, comprendono:

- i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II Capo I del Codice Penale;
- 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;
- 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*⁴;

³ L'allineamento coerente e all'aderenza a valori etici condivisi, principi, norme al fine di sostenere e dare priorità all'interesse pubblico sopra gli interessi privati nel settore pubblico

⁴ A titolo meramente esemplificativo si annoverano: 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.

- le violazioni del Codice di Comportamento o di altre disposizioni dell'ente sanzionabili in via disciplinare;
- le azioni od omissioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale ad ATC, un pregiudizio all'immagine di ATC, un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti di ATC degli utenti e dei cittadini, pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso ATC.

Si tratta, pertanto, di fatti illeciti che non comprendono solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

I fatti illeciti segnalati devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;

N.B.: La protezione prevista dall'art. 54-bis non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

Considerato lo spirito della norma (*.....di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle Pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi, anche alla luce degli orientamenti espresse dall'Autorità Nazionale Anticorruzione*), non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi purché:

- la segnalazione contenga elementi circostanziati di fatti illeciti tali da far ritenere al RPCT, che dovrà effettuare le dovute verifiche, altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito;
- il segnalante abbia conoscenza diretta dei fatti, in ragione delle funzioni svolte, omettendo situazioni delle quali sia venuto a conoscenza indirettamente.

La segnalazione deve essere effettuata secondo il principio della buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

NON sono invece meritevoli di tutela:

- le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci;
- le segnalazioni che riguardano situazioni di carattere personale aventi per oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi;
- le segnalazioni relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa;
- le segnalazioni con ricorso ad espressioni ingiuriose;
- le segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o caluniose;
- le segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale del soggetto segnalato;
- le segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato.

N.B. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della Corruzione e/o un funzionario facente parte del gruppo di lavoro che effettua le istruttorie, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC nelle modalità definite dall'Autorità stessa.

4. Le segnalazioni anonime.

La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, prevista dalla Legge n. 190/2012, non è sinonimo di accettazione di una segnalazione anonima.

La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti e da lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che realizzano opere in favore dell'Agenzia, individuabili e riconoscibili.

Il RPCT prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

5. Modalità e contenuto per effettuare la segnalazione.

Le modalità per effettuare una segnalazione sono::

1. per i dipendenti Atc: applicazione informatica Whistleblowing inserita in un apposito spazio della Intranet aziendale (Servizi Generali);
2. per i soggetti esterni: modulo per effettuare segnalazioni di condotte illecite, pubblicato sul sito Amministrazione Trasparente, sotto-sezione "altri contenuti-Corruzione".

La segnalazione suddetta, indipendentemente dalla modalità di trasmissione, viene indirizzata in forma anonima al RPCT dell'Agenzia.

5.1 Segnalazione inoltrata dai dipendenti.

Per poter effettuare la segnalazione di cui al presente regolamento è necessaria la preventiva registrazione del dipendente alla piattaforma informatica Whistleblowing.

La verifica della qualità di dipendente ATC è effettuata a cura di un funzionario del Servizio Risorse Umane.

La segnalazione, come riportato nei campi del modulo informatico di segnalazione, oltre alle informazioni di base (ad es. la data e il luogo ove si è verificato il fatto), deve contenere:

- l'area organizzativa dell'Ente a cui può essere riferito il fatto;
- le generalità del soggetto che ha commesso il fatto (nome, cognome, qualifica, se conosciuti, e, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- l'indicazione di eventuali soggetti privati coinvolti;
- l'indicazione di eventuali imprese coinvolte;
- la descrizione dettagliata del fatto (condotta ed evento);
- la valutazione della gravità del fatto: se il fatto è penalmente rilevante, se viola il Codice di Comportamento o altre disposizioni sanzionabili sul piano disciplinare, se può arrecare un pregiudizio patrimoniale o un danno all'immagine di ATC, etc.;
- la descrizione di eventuali documenti allegati alla segnalazione (eventuali dati e/o ogni altra informazione che possano confermare la fondatezza dei fatti esposti);
- l'allegazione dei documenti di cui sopra.

La segnalazione, se priva delle indicazioni richieste, non verrà presa in carico.

Qualora il dipendente, nello svolgimento delle proprie mansioni, rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente ha l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dall'art. 331 C.p.p..

Per quanto riguarda invece gli adempimenti relativi alla denuncia alla competente Procura della Repubblica presso la Corte dei Conti di fatti che possano dar luogo a responsabilità per danni cagionati alla finanza pubblica, si fa rinvio alla nota interpretativa del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti del 2 agosto 2007 (Prot. N. PG/9434/2007/P).

Per le modalità di registrazione all'applicativo, di trasmissione delle segnalazioni e di monitoraggio delle stesse, si fa riferimento al manuale operativo dell'applicativo Whistleblowing.

5.2 Segnalazione inoltrata dai soggetti esterni.

La segnalazione viene presentata compilando il "modulo per le segnalazioni di condotte illecite da parte di soggetti esterni".

Il modulo, corredato di eventuale documentazione allegata utile per l'istruttoria e la verifica della segnalazione, deve essere trasmesso al RPCT, in busta chiusa, al seguente indirizzo:

ATC del Piemonte Centrale

Corso Dante, 14

10134 Torino

Alla c.a. del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

con l'indicazione "RISERVATO – NON APRIRE".

All'interno della busta, oltre al modulo per la segnalazione di condotte illecite ed eventuale documentazione a corredo, dovrà essere inserita un'ulteriore busta chiusa contenente i dati relativi all'identità del segnalante, la firma e la copia di un documento di riconoscimento, che potranno essere consultati solo nei casi previsti dalla legge.

Il segnalante potrà inserire nella busta chiusa anche i propri dati di contatto, quali numero telefonico e indirizzo mail, qualora non ritenga opportuno riportare tali dati direttamente nel modulo.

Alla busta sarà attribuito un numero di protocollo e la relativa data, secondo le disposizioni aziendali, indicando come oggetto "segnalazione whistleblowing".

6. Verifica della segnalazione.

La valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti di cui ai punti precedenti spetta al RPCT dell'Agenzia, al fine di poter accordare al segnalante le tutele previste dalla normativa in vigore.

Il RPCT, appena ricevuta la segnalazione, nel caso quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al *whistleblower* di integrare tale segnalazione, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza del segnalante; in caso negativo ovvero di non riscontro da parte del *whistleblower*, la segnalazione viene archiviata d'ufficio entro 90 giorni dalla richiesta di integrazione.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate, avvalendosi del supporto del Gruppo di lavoro e del Servizio Avvocatura; il RPCT, ove necessario, può instaurare un dialogo con il *whistleblower*, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori.

L'attività di istruttoria da parte del Rpct si compone delle seguenti fasi:

1. delibazione sul *fumus* di quanto rappresentato, verificando se nel Piano ci siano o meno misure volte a prevenire il tipo di fenomeno segnalato;
2. acquisizione degli atti e dei documenti dagli uffici ovvero mediante *audit* interni con i responsabili dell'attuazione delle misure, **informando preliminarmente la Direzione generale e i Dirigenti competenti, per concordare modalità operative e tempistiche** per l'istruttoria della segnalazione,

al fine di valutare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione ovvero nel caso di un processo non mappato o di non adeguatezza delle misure di verificare le modalità di gestione delle attività sulle quali si innesta il fenomeno di presunta corruzione riscontrato o segnalato.

Una volta conclusa l'attività di istruttoria svolta, il RPCT procede, dandone adeguata comunicazione al *whistleblower*,:

1. all'**archiviazione** della segnalazione, **nel caso di elementi di manifesta infondatezza**;
2. alla chiusura della segnalazione, nel caso di fondatezza/non manifestata infondatezza, comunicando,
 - che le misure di prevenzione sono adeguate e il rischio è tenuto sotto controllo; ovvero
 - che si è proceduto all'aggiornamento delle misure di prevenzione ovvero alla programmazione di un ciclo di *audit* interno per tener sotto controllo il rischio, in previsione dell'aggiornamento del Piano.

Il Rpct, nel caso:

- di disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure, informa l'organo di indirizzo e l'OIV e indica all'ufficio procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure.
- di elementi utili a configurare fattispecie suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, è tenuto a presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, co. 3, l. n. 20 del 1994):
- di fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.).

Quanto ai termini procedurali, stante l'assenza di un termine fissato dalla legge, considerato che l'assenza di attività di analisi e di verifica della segnalazione è sanzionabile, è fissato:

- un termine di 5 giorni lavorativi per l'esame preliminare della segnalazione;
- un termine di 30 giorni, elevabile fino ad un massimo di 90 giorni nel caso di procedimenti di particolare complessità, per la definizione dell'istruttoria della segnalazione, che decorre dalla data di ricezione della segnalazione.

Laddove si renda necessario (es. istruttorie complesse, risposte o riscontri da parte di soggetti esterni, ecc.), i termini sopra esposti possono essere estesi, fornendone adeguata motivazione.

7. Tutela del *whistleblower*.

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono.

Il sistema di protezione al whistleblower, rafforzato dalla Legge n.179/2017, si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3 comma 1) della Legge n. 179/2017) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs.165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231 del 2001) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 del c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art.2015 c.c.).

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

La riservatezza del segnalante è garantita:

- nell'ambito del procedimento penale, dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria.
- nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'Agenzia contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo e, nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, l'Agenzia non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Il RPCT, in ogni caso, ha cura di comunicare al *whistleblower* a quale soggetto esterno o amministrazione la segnalazione sia stata trasmessa.

Resta fermo che laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante l'Agenzia può procedere a fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPCT o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia, anche tramite i sindacati più rappresentativi, all'Autorità Nazionale Anticorruzione, che a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica o agli altri organismi di garanzia o di disciplina per le determinazioni di competenza.

8. Responsabilità del *whistleblower*.

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

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

9. Attività del RPCT.

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.

Il RPCT rende conto nella Relazione Annuale di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito Internet aziendale.

10. Aggiornamento Piano Triennale per la prevenzione della corruzione.

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del piano prevenzione corruzione vigente, in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, con particolare riguardo alle aree a rischio, il RPCT predisponde la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

11. Tutela del segnalato.

Seppure la Legge non lo preveda espressamente, in linea con le indicazioni dell'Anac, nella trattazione e gestione delle segnalazioni sono 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.

Pertanto, conformemente ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, il RPCT e il suo gruppo di lavoro avrà cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, 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 impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria o contabile).

Revisione periodica del testo.

Il presente atto potrà essere oggetto di revisione periodica, anche a seguito di confronto con gli organismi rappresentativi di utenti, consumatori, organizzazioni sindacali.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa riferimento alla normativa in materia di tutela del *whistleblower* (Legge n. 179/2017) ed alle Linee guida Anac in materia.