



**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E
IRREGOLARITÀ
*WHISTLEBLOWING***

Redazione

Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

Approvazione

Amministratore Unico dott. Vincenzo Caprio

INDICE

1	QUADRO DI RIFERIMENTO.....
2	FINALITÀ.....
3	CAMPO DI APPLICAZIONE: SOGGETTI COINVOLTI.....
4	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....
5	CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE
6	MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....
7	ISTRUTTORIA DELLA SEGNALAZIONE.....
8	TUTELA DEL SEGNALANTE.....
8.1	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ
8.2	DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE.....
9	TUTELA DEL SEGNALATO
10	SANZIONI E CONSEGUENZE.....

ALLEGATI

MODULO PER LA SEGNALAZIONE

1 Quadro di riferimento

Il *whistleblowing* nasce nella cultura anglosassone per promuovere e tutelare le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente pubblico (*whistleblower*) venga a conoscenza in ragione del proprio lavoro all'interno dell'Organizzazione. Il *whistleblowing* è l'attività di regolamentazione delle procedure che mirano a favorire e tutelare le segnalazioni di illecito. La *ratio* dell'istituto è quella di promuovere la segnalazione in buona fede di atti illeciti, certi o sospetti, evitando che il dipendente ometta di segnalare per il timore di soggiacere a ritorsioni o conseguenze pregiudizievoli, osteggiando la "cultura del silenzio". L'istituto del *whistleblowing* viene disciplinato per la prima volta in Italia con la L. n. 190/2012 che, al comma 51 dell'art. 1, introduce una nuova disposizione, l'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 intitolato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*". Nel corso del 2014, la succitata norma è stata modificata dall'art. 31, co. 1 del D.L. n. 90/2014, inserendo l'ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni in materia. Di conseguenza, l'Autorità ha adottato, con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, apposite "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*)" allo scopo di fornire indicazioni alle Amministrazioni in ordine alle misure da adottare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano illeciti, nonché alle procedure per la gestione delle segnalazioni che pervengono direttamente all'Autorità medesima. Il 30 novembre 2017, è stata approvata la legge a tutela del *whistleblower*, la n. 179 "*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*", che modifica alcuni aspetti della normativa in ambito pubblico (art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e, implicitamente, abroga il comma 51 dell'art. 1 della L. n. 190/2012).

In un'ottica di integrazione tra il Piano Anticorruzione e Trasparenza (di seguito PTCPT) e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MOGC) e di semplificazione degli adempimenti, la presente procedura, diviene la procedura unica per la gestione delle segnalazioni concernenti le fattispecie di reato inerenti sia la L. 190/2012 (anticorruzione) sia il d.lgs. n. 231/2001 (responsabilità amministrativa), considerata anche la probabilità di sovrapposizione delle fattispecie medesime.

2. Finalità

L'Agenzia Area Nolana (di seguito Agenzia), al fine di conseguire i seguenti obiettivi:

- incentivare la segnalazione in buona fede, sulla base di una ragionevole convinzione, atti di corruzione (effettivi, tentati, presunti) oppure qualsiasi violazione del PTPCT e/o del MOGC;
- assicurare che le segnalazioni siano analizzate in forma riservata onde proteggere l'identità di chi segnala e di altri soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, nonché i contenuti (e i documenti) della stessa;
- assicurare, per non scoraggiare future segnalazioni, un feedback al segnalante in merito alla gestione della segnalazione;
- promuovere ed incentivare la diffusione dell'istituto del *whistleblowing*, attraverso un'adeguata attività informativa;
- realizzare un clima fiduciario per evitare il timore di ritorsioni o discriminazioni in caso di segnalazioni di illecità;

adotta la presente procedura e descrive le modalità operative ed il flusso delle attività che regolano la gestione delle segnalazioni di illeciti, fornendo tutte le informazioni utili allo scopo di incoraggiare segnalazioni affidabili, che presentino il *fumus* della fondatezza, scongiurando segnalazioni pretestuose.

3. Campo Di Applicazione: I soggetti coinvolti

La L. n. 179/2017 ha introdotto una rilevante modifica normativa riguardo l'ambito soggettivo di riferimento, definendo per "dipendente pubblico" anche il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del c.c. (come il caso dell'Agenzia,) ed estendendo l'applicazione della disciplina anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. La presente procedura è rivolta al personale dell'Agenzia, con contratto a tempo indeterminato e non, inclusi gli eventuali stagisti, l'amministratore e i componenti degli organi sociali, terzi non dipendenti, compresi i collaboratori, i consulenti, i fornitori ed altri eventuali soggetti che agiscono per conto dell'Agenzia.

4. Oggetto Della Segnalazione

La segnalazione deve rendere manifesta la illiceità di comportamenti o di irregolarità commessi all'interno dell'Agenzia che potrebbero danneggiare la medesima o terzi. Le Linee Guida ANAC di cui alla determina n. 6/2015 precisano che le "*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione al rapporto di lavoro*" includono i delitti contro la p.a. di cui al Titolo II, Capo I del codice penale, ed in particolare gli artt. 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio) e 319-ter (corruzione in atti giudiziari), le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti (anche se non rilevanti penalmente) in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'attività amministrativa a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (ad es. assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, sprechi, ecc.). Saranno considerate rilevanti esclusivamente le segnalazioni che riguardano comportamenti, a danno dell'interesse pubblico.

A titolo esemplificativo, sono rilevanti ai fini delle segnalazioni, le azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- che violano il MOGC, il Codice Etico o gli altri regolamenti, procedure e disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- che arrechino pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società;
- che arrechino danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini;
- che arrechino pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Agenzia.

Il *whistleblowing* non deve essere utilizzato in modo illegittimo o distorto per finalità dilatorie e per lamentele personali.

5. Contenuto Della Segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata, completa e verificabile. A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto segnalante, con indicazione del ruolo ricoperto nell’Agenzia;
- le circostanze di tempo e luogo di accadimento e chiara disamina dei fatti;
- eventuali altri soggetti coinvolti o che possano riferire sui fatti segnalati;
- eventuali documenti a dimostrazione della fondatezza dei fatti e della segnalazione;
- l’impegno (assunzione di responsabilità) del segnalante a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.

L’identità del segnalante deve essere tutelata dalla riservatezza. La segnalazione non deve ledere i diritti del soggetto segnalato e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione. Non sono accolte le segnalazioni non documentate e non rispondenti ai criteri indicati nei punti precedenti.

La segnalazione anonima non rientra, per espressa volontà del legislatore nel campo di applicazione normativo, ma viene in ogni caso presa in considerazione dall’ Agenzia ove la stessa sia adeguatamente circostanziata e completa di tutte le informazioni e i documenti in grado di far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.

6. Modalità E Destinatari Della Segnalazione

La segnalazione deve essere inviata compilando l’apposito modulo allegato alla procedura e reso disponibile sul sito Agenzia Area Nolana, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti\Prevenzione della corruzione” e/o nella Home page, nel quale sono specificate le modalità di compilazione e di trasmissione.

La segnalazione può essere inviata a mezzo e-mail all’indirizzo di posta elettronica segnalazioni@agenziareanolana.it; o tramite servizio postale (o agenzie di recapito) o con consegna a mano all’indirizzo della sede legale, inserita in una busta chiusa a sua volta chiusa in un ulteriore plico sul quale deve essere apposta la dicitura “All’attenzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza” - riservata personale - non aprire.

Il soggetto competente per ricevere e gestire le segnalazioni è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT).

Resta ferma la disciplina specifica, ma con diverso rilievo, per coloro che rivestono il ruolo di pubblico ufficiale (ad es. i RUP) e gli incaricati di pubblico servizio i quali, ai sensi del combinato disposto dell’art. 331 c.p.p. e degli artt. 361-362 c.p., hanno il dovere di denunciare senza ritardo all’Autorità giudiziaria reati di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell’attività lavorativa, nello svolgimento delle proprie funzioni.

7. Istruttoria Della Segnalazione

L’istruttoria delle segnalazioni si apre con lo scopo di verificare l’attendibilità di una segnalazione e/o riscontrare eventuali responsabilità conseguenti, e sarà svolta nel rispetto dei principi di riservatezza e imparzialità, coinvolgendo, ove possibile, sia il segnalante (se identificato) sia colui o coloro oggetto della segnalazione medesima.

L’attività istruttoria valuta:

- la fondatezza della dimostrabilità della segnalazione nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione e che non sia una "voce di corridoio" o una soggettiva interpretazione di fatti supposti;
- la segnalazione sia per la prima volta ricevuta dall'Agenzia e/o dall'Autorità competente;
- che abbia carattere di urgenza o meno per l'Agenzia.

Le informazioni e la documentazione (integrativa) dovrà essere fornita al RPCT entro e non oltre 30 (trenta) gg dalla richiesta, salvo motivata e giustificata comunicazione di differimento.

Esaurita la procedura di verifica dell'ammissibilità, qualora la segnalazione non sia archiviata, si procede con un'indagine approfondita dei fatti per accertarne la fondatezza. Per la gestione delle segnalazioni il RPCT potrà avvalersi del supporto tecnico-legale fornito da consulenti esterni all'Agenzia stessa, i quali sono tenuti alle stesse procedure di rispetto della riservatezza dei dipendenti interni. Al termine dell'istruttoria sui contenuti delle segnalazioni ricevute, RPCT formula le proprie valutazioni e conclusioni.

L'RCPT archiverà:

- a. la segnalazione anonima
- b. provvederà all'archiviazione della segnalazione riservata nelle seguenti ipotesi:
 - evidente e manifesta infondatezza della segnalazione,
 - questioni non pertinenti l'istituto del *whistleblowing*, e che non riguardano violazioni del PTCPT, del MOGC e/o del Codice Etico,
 - manifesta incompetenza del RPCT,
 - questioni di carattere squisitamente personale su vicende soggettive e comunque non di interesse generale dell'integrità dell'Amministrazione,
 - contenuto generico della segnalazione.

L'RCPT accoglierà invece le segnalazioni, valutando di volta in volta, a chi inviare le stesse rispetto alle illiceità riscontrate ed alla gravità della violazione, tenendo conto dei soggetti coinvolti, al fine di intraprendere tutte le azioni ed i provvedimenti per il ripristino della legalità. L'RCPT comunica lo stato dell'istruttoria: archiviazione, istruttoria in corso, istruttoria conclusa.

8. Tutela Del Segnalante

Obblighi di riservatezza dell'identità

L'identità del segnalante non deve essere rivelata. Il RPCT gestisce l'istruttoria nel rispetto delle norme di riservatezza e dei principi di garanzia dell'anonimato, ad eccezione delle seguenti ipotesi previste dal legislatore in cui l'anonimato non può essere opposto:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità è coperta nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.p. (NDA così come modificato dal d.lgs. 29 dicembre 2017, n. 216);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità non può essere rilevata fino alla chiusura dell'istruttoria;

- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità non può essere rilevata se la contestazione è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, così come in caso di contestazione fondata e conoscenza dell'identità indispensabile per la difesa dell'incolpato occorre comunque il consenso del segnalante alla rilevazione della propria identità.

Ogni segnalazione sarà identificata con un codice alfanumerico, sostitutivo dei dati identificativi del segnalante per garantire l'anonimato e la riservatezza. L'associazione del codice con l'identità del segnalante sarà effettuata solo se strettamente necessario e nei soli casi di legge (ovvero se autorizzata dal segnalante). La segnalazione, inclusi eventuali documenti allegati, è sottratta all'istituto dell'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi dell'art. 24, co. 1, lett. a) della L. n. 241/1990. Tutti i dati e i documenti oggetto della segnalazione saranno custoditi a norma di legge.

Divieto di discriminazione

È fatto assoluto divieto di ritorsioni o comportamenti discriminatori nei confronti del soggetto che segnala nell'interesse dell'integrità della Società condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Il segnalante che ritiene di essere oggetto di comportamenti discriminatori ne può dare notizia circostanziata al RPCT e/o all'OdV. L'adozione di misure ritorsive può essere comunicata direttamente dall'interessato all'ANAC e/o all'Ispettorato del lavoro.

Tutela del segnalato

Ogni soggetto oggetto di segnalazione, deve essere tutelato contro forme di abuso dell'istituto del *whistleblowing* utilizzato strumentalmente e/o in mala fede dal segnalante, in particolare nelle ipotesi di:

- fatto riportato falsamente al solo fine di danneggiare il/i segnalato/i;
- segnalazione volta ad evitare l'applicazione di sanzioni nei propri confronti in presenza di una partecipazione al comportamento irregolare da parte del medesimo segnalante insieme ad altri soggetti;
- segnalazione come possibile strumento per ottenere la riduzione o l'esenzione di una precedente sanzione applicata nei suoi confronti ovvero per ottenere benefici all'interno dell'Agenzia.

Le tutele a favore del segnalante valgono esclusivamente per chi segnala in buona fede, da intendersi come mancanza da parte sua della volontà di esporre il c.d. "*malicious report*". Il soggetto segnalato non può essere sottoposto a sanzioni solo sulla base di quanto affermato dal segnalante e senza riscontri oggettivi scaturenti da un'indagine svolta in conseguenza della segnalazione medesima. L'eventuale provvedimento disciplinare nei confronti del segnalato non sarà comunicato al segnalante, in riscontro allo stato / esito dell'istruttoria compiuta.

Sanzioni e conseguenze

Sarà possibile applicare le sanzioni previste dai regolamenti interni qualora presenti, dello Statuto dei lavoratori dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando per ruoli e competenze ricoperti in Agenzia, in caso di violazione della presente procedura o della normativa applicabile, in particolare:

- al segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, qualora sia ritenuto responsabile a seguito dell'indagine svolta;
- al segnalante in caso di comportamenti abusivi dell'istituto del whistleblowing;
- al soggetto dell'Agenzia che abbia attuato comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- all'organismo preposto in caso di mancata verifica di quanto segnalato;
- al soggetto che avrebbe dovuto procedere all'irrogazione della sanzione e che se ne sia consapevolmente astenuto;
- al soggetto che ha violato gli obblighi di riservatezza associati alla gestione della segnalazione.

La sanzione sarà irrogata in proporzione:

- alla gravità della violazione;
- alle conseguenze della violazione;
- al grado soggettivo di colpevolezza e intenzionalità di chi ha commesso la violazione;
- alla posizione ricoperta.

Relativamente ai soggetti terzi che operano all'interno o per conto dell'Agenzia occorre inserire nei contratti o nelle lettere di incarico di consulenti, fornitori etc, specifiche clausole che impongono il rispetto della presente procedura, indicando le conseguenze applicabili (in misura progressiva):

- diffida al puntuale rispetto della Procedura;
- applicazione di una penale in misura percentuale rispetto al compenso pattuito in caso di mancato rispetto della diffida;
- risoluzione immediata del contratto.