Ente Terre regionali toscane

Piano integrato di attività e organizzazione
2025 – 2027

Allegato 3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Allegato alla Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Contesto normativo

La Legge 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) con l'art. 1, comma 51, ha inserito, nell'ambito del d.lgs. 165/2001 l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Le indicazioni per l'attuazione di questa disposizione di legge si ritrovano nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato il 6 dicembre 2022 per il triennio 2023-2025.

In particolare le Pubbliche Amministrazioni devono:

- adottare ogni possibile accortezza per rendere effettiva la tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti, disciplinando la procedura per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni; · prevedere modalità di comunicazione differenziate e riservate per ricevere le segnalazioni, la cui gestione deve essere affidata ad un ristrettissimo nucleo di persone (2/3);
- prevedere codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante;
- predisporre modelli per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze di fatto;
- valutare la realizzazione di un sistema informatico di segnalazione per:
- indirizzare la segnalazione ai destinatari individuati assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
- identificare il segnalante, ove necessario, da parte dei destinatari nel caso di segnalazione non anonima;
- considerare l'opportunità di individuare i destinatari delle segnalazioni nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, ricevuta la segnalazione, dovranno assumere le adeguate iniziative a seconda del caso;
- prevedere una capillare azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, pubblicando sul sito istituzionale gli avvisi che informino i dipendenti dell'importanza dello strumento e sul loro diritto alla tutela nel caso di segnalazione, nonché sui risultati che l'attuazione della norma ha prodotto;
- prevedere una revisione periodica della disciplina per verificare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.

La Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza adottata prevede, all'interno delle misure dispositive, il consolidamento della disciplina in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva (Whistleblower), che, nel caso di specie, è costituito dalla presente procedura che costituisce allegato al vigente Piano.

La procedura è di diretta derivazione dal Regolamento per la gestione della tutela del soggetto che segnala illeciti [Whistleblowing] approvato dal Direttore nel corso dello scorso esercizio.

Infine, va considerato che, ai fini delle segnalazioni, il dipendente prenderà in considerazione, non solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319 e 319 ter, 319 quater del Codice penale), ma anche quelle 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", come precisato dalla Circolare n. 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Definizione di Whistleblowing

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione, whistleblowing, nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza.

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione è, a tutti gli effetti, uno dei più rilevanti strumenti di prevenzione.

Scopo della procedura e ambito di applicazione

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto (ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire, ovvero timori di ritorsioni o discriminazioni).

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione, da parte del dipendente, di condotte illecite di cui sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, accadute all'interno della propria Amministrazione o comunque relativi ad essa.

Tale processo, che rientra fra le attività di prevenzione della corruzione previste dalla Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, si applica a tutti i dipendenti dell'Ente Terre che segnalano il verificarsi di condotte illecite e, per tale motivo, possono subire ritorsioni o discriminazioni.

Oggetto della segnalazione

L'art. 54 bis del D. Lgs n. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro", poiché non esiste un elenco tassativo di "comportamenti" da segnalare, si ritiene che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendano l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Libro II - Titolo II, Capo I, del c.p. (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso, ai fini privati, delle funzioni attribuite (ad esempio: casi di sprechi, nepotismo, demansionamento, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, etc.).

Inoltre le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono altresì i reati contro la persona come da Libro II – Titolo XII del c.p. (ad esempio: violenza, minaccia, etc) e contro il patrimonio (ad esempio: furto, truffa, etc.).

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codici di comportamento aziendale o di altre disposizioni aziendali che integrano comportamenti sanzionabili anche in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Ente o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine dell'Ente;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti, cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

Le condotte segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, pertanto, di fatti accaduti all'interno della propria amministrazione o relativi ad essa.

Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Nello specifico, la segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Pertanto, tali segnalazioni non verranno prese in considerazione.

Il whistleblowing, inoltre, non riguarda rivendicazioni e/o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell'Ufficio Personale.

Ciò premesso, si evidenzia che la segnalazione di cui alla presente procedura non assolve né sostituisce gli obblighi previsti dall'art. 331 c.p.p., che dispone: "1. I pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile d'ufficio, devono fare denuncia per iscritto, anche quando non sia stata individuata la persona alla quale il reato è attribuito. 2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria".

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

a. le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Ente;
b. una chiara e completa esposizione dei fatti oggetto della segnalazione;
c. se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
d. se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui si svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
f. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali dati;
g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

A tal fine l'Ente mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati ad inoltrare le segnalazioni un apposito modulo che si riproduce integralmente in calce alla presente procedura, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione per opportune verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato, fermo restando il requisito della veridicità dei fatti segnalati a tutela del denunciato.

Modalità e destinatario della segnalazione

Le segnalazioni riportate nel modulo, devono pervenire, con le seguenti modalità:

- mediante invio, dalla propria casella di posta elettronica istituzionale o da quella privata, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivata dall'Ente, accessibile al Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- mediante il servizio postale, con busta chiusa indirizzata al RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA di Ente Terre Regionali Toscane – Via di Novoli 26, 50127 Firenze, con la dicitura "RISERVATA PERSONALE", con le seguenti ulteriori alternative:
  - con i dati identificativi del segnalante in chiaro e copia del documento di identità, siglato con firma autografa;

- con un'ulteriore busta chiusa, contenuta della busta, contenete le generalità del segnalante e copia del documento di identità, siglato con firma autografa;
- mediante posta interna, con busta chiusa da consegnare al Protocollo dell'Ente, con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente;
- con segnalazione verbale al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, che dovrà redigere apposito verbale, adottando le opportune cautele di riservatezza.

La segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modello a disposizione, purché contenete gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo.

Se priva delle indicazioni richieste, la segnalazione non potrà utilmente essere presa in carico.

Qualora il dipendente 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.

L'Ente Terre provvederà quindi ad adottare le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante;
- separare i dati identificativi del whistleblower dal contenuto della segnalazione, prevedendo la possibilità che il segnalante invii la stessa tramite un indirizzo mittente creato ad hoc, così che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato o in ogni caso laddove sussista un'oggettiva necessità di approfondire la questione in oggetto attraverso l'audizione del segnalante: ciò a causa del fatto, già ricordato, che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato come previsto dall'art. 54 bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

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

Destinatario di dette segnalazioni è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nominato da Ente Terre che, a norma dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, è tenuto ad assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona nel segnalare fatti illeciti, fatti salvi i casi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie, amministrative, etc.).
Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il dipendente potrà inviarla all'ANAC.

Gestione e verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che provvede alla necessaria verifica effettuando ogni attività ritenuta opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e segretezza. La verifica sarà conclusa entro trenta giorni dalla ricezione della segnalazione, con riserva di prorogare il termine di ulteriori sessanta giorni, e così per un massimo di novanta giorni, qualora dovessero rendersi necessarie ulteriori indagini istruttorie.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai fini della verifica di cui sopra, potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza;

- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. Tali soggetti dovranno formulare le proprie valutazioni entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

All'esito della verifica nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPCT provvede, in relazione alla natura della violazione, ad inoltrare la segnalazione ai soggetti terzi competenti, anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti. In particolare provvede a:

- inoltrare la segnalazione all'Autorità Giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC e al Dipartimento della funzione pubblica;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente affinché provveda all'adozione degli opportuni provvedimenti gestionali di competenza;
- inviare la segnalazione e l'esito della verifica al Dirigente della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione l'adozione dei relativi provvedenti provvedimenti. Il Dirigente Responsabile dell'azione disciplinare informerà il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dei relativi esiti, anche in caso di archiviazione.

Qualora, in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, il Direttore o il responsabile dell'Ufficio presenterà denuncia all'Autorità Giudiziaria competente informando il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ad eccezione dei casi in cui gli stessi siano oggetto di segnalazione.

Nell'eventualità in cui i soggetti sopra indicati ritengano di non dover presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria, dovranno redigere motivata relazione da trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Qualora invece, all'esito della verifica, la segnalazione risulti infondata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvede ad archiviare la pratica dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale.

Il segnalante, entro novanta giorni dall'inoltro della segnalazione, sarà informato dell'esito della stessa da parte del responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

I dati personali del segnalante e del segnalato sono trattati nel rispetto delle norme previste dall'ordinamento a tutela degli stessi ed i tempi di conservazione sono conformi alle finalità del trattamento. La segnalazione sarà oggetto di segnatura di protocollo riservata.

Forme di tutela del segnalante

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o, per lo stesso titolo, dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio: 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 espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Tale tutela vale anche nei confronti dell'organo di vertice dell'Ente.

Il Dirigente che riceva una segnalazione da un proprio Collaboratore, deve informare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, utilizzando tutte le cautele per mantenere riservata l'identità del segnalante e provvedendo altresì, se del caso e se ne sussiste la competenza, ad esperire il relativo procedimento disciplinare.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

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

- vi sia il consenso espresso del segnalante,
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (la segnalazione è uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri elementi da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare);
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. In tale caso, la richiesta deve essere ben motivata e la valutazione sulla sussistenza della condizione di "assoluta indispensabilità" è posta in capo al Dirigente, che dovrà adeguatamente motivare la scelta.

La segnalazione, pertanto, non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti in quanto rientrante nelle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1 lett. a) della citata Legge n. 241/1990.

Gli uffici preposti dell'Ente Terre saranno tenuti a:

- verificare periodicamente che sia garantita l'adeguatezza e l'efficacia degli strumenti informatici apprestati a tutela della riservatezza del segnalante;
- effettuare il monitoraggio periodico del sistema informatico riservato alle segnalazioni, garantendo costantemente sia la sua inviolabilità, sia la salvaguardia delle informazioni in esso contenute.

Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui il segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti o collaboratori dell'Ente Terre.

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 al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
  - al Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della Struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
  - può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'Ente Terre (che dovranno riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica qualora la segnalazione non sia stata effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione);
  - può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Responsabilità del segnalante

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 policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Iniziative di sensibilizzazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto mediante i seguenti strumenti:

- divulgazione sul portale intranet;
- percorso formativi in materia di integrità, anche con specifico riferimento alla Dirigenza.

Azione del Responsabile della prevenzione della corruzione a seguito di analisi segnalazioni

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle Aree di rischio, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori a quelle adottate ed inserite nel Piano.

Tutela dei collaboratori e consulenti

In considerazione del ruolo che tali soggetti rivestono all'interno dell'amministrazione, l'Ente Terre intende favorire lo strumento preventivo del whistleblowing, estendendo ad essi le forme di tutela della riservatezza previste per i dipendenti.

ENTE TERRE REGIONALI TOSCANE

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALA ILLECITI

[WHISTLEBLOWING]

INDICE

SOMMARIO

Articolo 1 - Fondamento legislativo 11
Articolo 2 - Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione 11
Articolo 3 - Oggetto della segnalazione 11
Articolo 4 - Contenuto della segnalazione 11
Articolo 5 - Modalità di presentazione delle segnalazioni 12
Articolo 6 - Gestione della segnalazione 12
Articolo 7 - Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante 13
Articolo 8 - Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate nei confronti del segnalante 14
Articolo 9 - Responsabilità del segnalante 14
Articolo 10 - Rinvio dinamico 14
Articolo 11 - Pubblicità 14

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLA TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALA ILLECITI

Articolo 1 - Fondamento legislativo

1. Il presente Regolamento è emanato ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", ivi introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e riformulato dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179, nonché ai sensi delle Linee Guida approvate in materia dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione 9 giugno 2021, n. 469 nonché del d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Articolo 2 - Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina la procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite commesse dal personale dipendente durante lo svolgimento delle attività istituzionali.
2. Destinatario della presente procedura è, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 3 comma 3 del d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, il personale che in ragione del proprio rapporto di lavoro con l'Ente sia venuto a conoscenza di condotte illecite.
3. Per "personale" si intende:
   a. dipendenti sia a tempo indeterminato che determinato;
   b. dipendenti di altri enti pubblici o privati comandati a prestare servizio presso l'Ente;
   c. lavoratori autonomi, consulenti e liberi professionisti che svolgono la propria attività lavorativa a favore dell'Agenzia;
   d. lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell'Agenzia, solo nel caso in cui le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti o irregolarità relativi alla stessa, nei cui confronti la prestazione è resa.

Articolo 3 - Oggetto della segnalazione

1. Le condotte che possono costituire oggetto della segnalazione sono, oltre a quelle riconducibili all'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (di cui al Libro II, Titolo II, Capo I, del Codice Penale) anche tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un dipendente pubblico del potere a lui affidato per ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'Agenzia a causa dell'uso a fini privati delle funzioni ivi attribuite allo stesso dipendente.
2. Non possono generalmente essere oggetto di segnalazione quelle prive dell'interesse generale all'integrità della pubblica amministrazione, quali ad esempio lamentele di carattere personale del segnalante come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi che rilevano la mera presenza di un interesse personale del segnalante.

Articolo 4 - Contenuto della segnalazione

1. La segnalazione deve essere circostanziata. A tal fine deve contenere tutti gli elementi utili per consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) di procedere alle dovute e opportune verifiche ed accertamenti. In particolare deve contenere i seguenti elementi:

   a. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
   b. le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
   c. la generalità dell'autore/autori della condotta illecita, o comunque, altre indicazioni che consentano di identificare il soggetto/soggetti cui attribuire i fatti segnalati;

d. ogni altra forma utile che possa fornire riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, compresa l'allegazione di documentazione.

2. L'applicabilità della disciplina di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 presuppone che la segnalazione debba essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione e che abbia ad oggetto fatti illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, cioè in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo causale. Sono pertanto escluse da tutela tutte le segnalazioni fondate su meri sospetti, voci, o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false oppure acquisite in violazione di legge.

3. L'Agenzia prenderà in considerazione anche segnalazioni anonime solo ove queste siano adeguatamente circostanziate, tali da far emergere fatti e situazioni riconducibili a contesti e soggetti determinati, e purché riferite a condotte di particolare gravità.

Articolo 5 - Modalità di presentazione delle segnalazioni

1. La segnalazione è presentata al RPCT accedendo mediante apposita piattaforma informatica presente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, sezione "Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione".

2. Nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare privatamente per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare l'eventuale risposta del RPCT e/o dialogare con esso in ogni fase successiva del procedimento, rispondendo ad eventuali richieste di chiarimenti o approfondimenti.

3. La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) a disposizione del segnalante.

Articolo 6 - Gestione della segnalazione

1. La gestione della segnalazione e la verifica della sua eventuale fondatezza sono affidate al RPCT ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

2. Il RPCT, a tal proposito, pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. Tale attività è finalizzata ad un controllo preliminare di ammissibilità e approfondimento della richiesta pervenuta. Il termine per l'esame preliminare della segnalazione è indicato in quindici giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione. Nel caso in cui la richiesta non sia adeguatamente circostanziata, il RPCT può chiedere al whistleblower di integrarla, interagendo con lo stesso tramite la piattaforma informatica. In tal caso, il termine di conclusione per la fase preliminare è sospeso in attesa della richiesta di integrazioni nei confronti del whistleblower. Se entro il termine di quindici giorni dalla richiesta inviata dal RPCT il whistleblower non procede con l'integrazione della segnalazione lo stesso RPCT decide sull'ammissibilità o meno della segnalazione.

3. Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate. Per lo svolgimento dell'istruttoria il RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori tramite la piattaforma informatica. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici dell'Ente, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante. Per la conclusione dell'istruttoria il termine è fissato in sessanta giorni che decorrono dalla data di ammissibilità della segnalazione. Laddove si renda necessario, i termini riguardanti la conclusione dell'istruttoria possono essere estesi dal RPCT su formale autorizzazione da parte della Direttrice.

4. Qualora, a seguito dell'attività istruttoria svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifestata infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

5. Nel caso in cui il RPCT ravvisi, invece, elementi di fondatezza della segnalazione deve rivolgersi agli specifici organi preposti interni all'Ente o ad enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze.

In tal caso il RPCT deve trasmettere agli stessi, per il prosieguo della gestione della segnalazione, una relazione contente le risultanze istruttorie circa le attività svolte, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001. Il RPCT allega a tale relazione la documentazione che ritiene necessaria espungendo tutti i riferimenti che possano consentire di risalire all'identità del segnalante.

6. Non compete al RPCT il potere di accertare responsabilità individuali, né quello di sottoporre a controlli di legittimità o di merito atti e provvedimenti.

7. Il mancato svolgimento, da parte del RPCT, delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta l'applicazione di possibili sanzioni previste dall'art. 54, c. 6, del d.lgs. 165/2001.

8. Le segnalazioni ricevute saranno conservate per un periodo di 5 anni o nel caso sia instaurato un giudizio, fino al termine di conclusione del giudizio stesso.

9. Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e sul loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della l. 190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

10. Oltre al canale interno istituito presso l'Ente, vi è un ulteriore canale esterno istituito da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), cui è possibile trasmettere direttamente le segnalazioni di atti illeciti solo nei seguenti casi:

a Il canale interno per le segnalazioni non è stato attivato dall'Ente oppure, se attivato, risulta inattendibile sul piano delle garanzie della riservatezza;

b È stata effettuata già una segnalazione verso il canale interno, ma questa non ha avuto alcun seguito oppure il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che una segnalazione interna possa non avere seguito o determinare il rischio di ritorsioni;

c La violazione che si intende segnalare può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

11. Inoltre, il canale esterno di ANAC dovrà essere utilizzato nel caso in cui si intenda comunicare di aver subito una ritorsione, in modo da mantenere riservata la propria identità e usufruire delle tutele concesse dalla normativa. Si precisa, infatti, che anche il suddetto canale esterno risulta garantito da misure di crittografia e protocolli di sicurezza, che assicurano la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto della segnalazione.

12. Per effettuare una segnalazione ad ANAC, in presenza di una delle condizioni sopra indicate, è possibile accedere all'applicazione tramite il portale internet dei servizi ANAC al seguente link: https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/

Articolo 7 - Tutela della riservatezza dell'identità del segnalante

1. Ai sensi dell'art. 54-bis, co. 3, del d.lgs. 165/2001 l'identità del segnalante non può essere rilevata salvo i casi indicati ai seguenti commi 2, 3 e 4, nonché da quanto stabilito all'art. 9 del presente Regolamento.

2. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale.

3. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'identità del segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.

4. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rilevata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità.

5. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 54-bis, co. 4, del d.lgs. 165/2001, la segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della l. 241/1990 e s.m.i.; la segnalazione e la documentazione ad essa correlata sono altresì escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.
6. Tutti coloro che ricevono e sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti alla tutela della riservatezza di tale informazione. Le violazioni dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Articolo 8 - Tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate nei confronti del segnalante

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al RPCT, 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.
2. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante, di cui al comma 1, è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato stesso o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'Ente.

Articolo 9 - Responsabilità del segnalante

1. Le tutele previste dall'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 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 diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, ovvero per la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave.

Articolo 10 - Rinvio dinamico

1. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano tutte le disposizioni vigenti in materia.
2. Le norme del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute disposizioni normative gerarchicamente sovra ordinate.

Articolo 11 - Pubblicità

1. viene pubblicato permanentemente sul sito web dell'Ente sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Disposizioni