

**Procedura per la segnalazione di illeciti/irregolarità e tutela del
dipendente segnalante
(whistleblowing policy)**

INDICE

<u>INTRODUZIONE</u>	1
<u>OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE</u>	2
<u>I CANALI PER FARE LA SEGNALAZIONE</u>	2
<u>GESTIONE OPERATIVA DELLA SEGNALAZIONE</u>	3
<u>TUTELA DEL SEGNALANTE</u>	4
<u>ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE</u>	5
<u>RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER</u>	5
<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>	6
<u>DIFFUSIONE E ARCHIVIAZIONE DELLA PROCEDURA</u>	8
<u>ALLEGATI</u>	9

INTRODUZIONE

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 (cd. whistleblowing) è un atto di senso civico, attraverso cui si contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Destinatari della presente procedura sono tutti i dipendenti della SDSS, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, anche comandato, o in sede distaccata.

In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un altro ente, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'ente che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'ANAC.

La SDSS ha inoltre deciso di favorire e incentivare le segnalazioni anche da parte di persone esterne all'organizzazione, pertanto tale procedura è da considerarsi estesa, per quanto applicabile, a tutti i collaboratori, consulenti, dipendenti di aziende fornitrici e cittadini/utenti.

Accanto alle segnalazioni di illeciti/irregolarità, è prevista la possibilità di effettuare osservazioni di miglioramento dell'organizzazione da parte di cittadini e operatori. Tutte queste possono essere effettuate sul sito della SdSS alla sezione Amm.ne Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della corruzione

Preme sottolineare che la procedura "whistleblowing" non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle organizzazioni sindacali.

Non sono oggetto della presente disciplina le segnalazioni anonime, poiché requisito fondamentale della tutela del Segnalante è la sottoscrizione della segnalazione stessa.

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di ambiti che possono essere segnalati ma ci si riferisce piuttosto a qualsiasi fatto corruttivo, dove con il termine corruzione si intende *qualunque abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito nell'esercizio delle sue funzioni al fine di ottenere un vantaggio privato*.

Vengono quindi considerate rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti, rischi, reati, irregolarità, abusi di potere per scopi privati, consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico.

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

- penalmente rilevanti, fraudolente o corruttive
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- illegali, come ad es. il furto, la violenza, le molestie, i danni ai beni e alle attrezzature di proprietà SDSS , l'utilizzo dei beni aziendali per scopi privati;

- potenzialmente dannose per SDSS, come la cattiva amministrazione, le inefficienze o lo spreco di risorse;
- dannose per la reputazione del SDSS o in contrasto con gli interessi aziendali;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso il Consorzio.

I CANALI PER FARE LA SEGNALAZIONE

Esistono diverse modalità di segnalazione:

1. Tramite il **servizio postale o posta interna** Utilizzando il modulo Allegato A) alla presente procedura, scrivendo sulla busta "riservata/personale" indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, Dr. Marco Picciolini – SdS Senese – Via Pian d'Ovile 9/11 - 53100 Siena. La busta dovrà contenere: la segnalazione (priva dei dati del/a segnalante), ed una ulteriore busta chiusa contenente i dati del segnalante
2. Per **posta elettronica** al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e trasparenza a: anticorruzione@sdssenese.it utilizzando il modulo Allegato A)
3. direttamente **consegnata a mano** in busta chiusa al RPCT (per contatti Supporto amministrativo RPCT tel. 0577-292432 (lunedì-venerdì dalle ore 11,00 -13,00)
4. all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC: www.anticorruzione.it

E' allo stato attuale di studio un nuovo canale informatico crittografato.

Spetta al RPCT la protocollazione in via riservata e la tenuta di un apposito registro. Nel caso in cui la segnalazione (cartacea) pervenisse all'Ufficio Protocollo della SdSS ovvero ad un ufficio diverso dal RPCT/supporto amm.vo RPCT, questo procederà ad inoltrarla direttamente al RPCT senza aprire la busta e/o verificarne il contenuto, garantendone la riservatezza.

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

GESTIONE OPERATIVA DELLA SEGNALAZIONE

Per consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi (richiesti nel modulo Allegato A):

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- c) se conosciute, 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 posto in essere i fatti segnalati;

- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.
- g) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. **Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.** Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

Sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

Informazioni su esiti della segnalazione

Il dipendente/collaboratore/cittadino che abbia inviato segnalazioni potrà chiedere informazioni sullo stato e sull'esito della pratica utilizzando il medesimo canale scelto per la presentazione della segnalazione.

Termini della valutazione

Il RPCT avvia, senza ritardo, le istruttorie relative alle segnalazioni ricevute, provvedendo alla definizione delle stesse entro il termine di 60 giorni dalla loro ricezione.

TUTELA DEL SEGNALANTE

La nuova norma prevede che l'identità del segnalante non può essere mai rivelata.

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante 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. 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

È a carico dell'amministrazione pubblica dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione

stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i **reati di calunnia o diffamazione** o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di **dolo o colpa grave**».

La segnalazione del *whistleblower* è sottratta al diritto di accesso agli atti previsto dalla legge 241/1990 e ss.mm.ii e di tutte le forme di accesso civico.

Trasmissione della segnalazione

La tutela della riservatezza del/la segnalante deve essere garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'amministrazione, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del/la segnalante.

I soggetti interni all'amministrazione informano il RPCT dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

UPD e procedimento disciplinare

La trasmissione della segnalazione e relativa documentazione al Responsabile U.P.D. deve avvenire mantenendo segretata l'identità del segnalante salvo che successivamente si dovesse rendere necessario rivelarla nei casi strettamente indispensabili di cui all'art. 54 bis, c. 2, del DLgs 165/2001.

Gravano sul Responsabile U.P.D. gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il RPCT e gli eventuali soggetti coinvolti.

Nel caso di trasmissione all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'ANAC, dovrà essere evidenziata che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture del Consorzio e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni alla SDSS, e/o degli Enti consorziati.

I dati identificativi del segnalante saranno tenuti separati dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione, che potrebbero anche essere o contenere dati sensibili, saranno trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il RPCT inoltra la segnalazione ai soggetti terzi competenti quali:

- l'Autorità giudiziaria, la Corte dei conti, il Dipartimento della funzione pubblica e l'A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
- l'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- il dirigente della struttura/ufficio in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato (solo nell'ipotesi in cui questi non sia chiaramente coinvolto nel fatto).

RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Come sopra ribadito, la presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del/la dipendente segnalante 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art 54 Costituzione della Repubblica

Tutti i cittadini hanno il dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservarne la Costituzione e le leggi.

I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge.

Art. 1, comma 51, L. n. 190/2012

L'art. 1, comma 51, della L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto il nuovo art. 54bis nel D.lgs. n. 165/2001 che prevede uno specifico regime di tutela a favore del pubblico dipendente che denuncia attività illecite o irregolari.

Art. 54 bis D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. 179/2017;

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

1. 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.

2. Ai fini del presente articolo, 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](#). La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. 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](#). Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante 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. 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 di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli [articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241](#), e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Art. 361 Codice Penale:

“Il [pubblico ufficiale](#), il quale [omette](#) o [ritarda](#) di [denunciare](#) all'[Autorità giudiziaria](#), o ad un'altra Autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un [reato](#) di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la [multa](#) da trenta euro a cinquecentosedici euro. La pena è della [reclusione](#) fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di [polizia giudiziaria](#), che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto. Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a [querela](#) della persona offesa.”

Determinazione ANAC n. 6/2015

“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”

Codice di Comportamento:

Art. 7 – Prevenzione della corruzione

Il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

DIFFUSIONE E ARCHIVIAZIONE DELLA PROCEDURA

Modalità di diffusione: pubblicazione sul sito web istituzionale – Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti - Sezione “Anticorruzione”, invio con e-mail al personale SDSS (dipendenti e collaboratori)

Gestione e archiviazione: presso il RPCT sede Via Pian d'Ovile 9/11 – 53100 - Siena.

Revisione: la presente procedura è oggetto di revisione periodica e comunque tempestiva in caso di modifiche dell'assetto organizzativo, delle responsabilità ed in attuazione di nuove indicazioni/aggiornamenti, intervenuti nella disciplina in materia di “segnalazioni di illeciti e tutela del dipendente segnalante”, nonché sulla base degli esiti derivanti dal monitoraggio sulla stato di attuazione e controllo interno.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge (D.lgs n. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”).

Il RPCT rende conto, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del/la segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, legge 190/2012. e attraverso la pubblicazione sul Sito web aziendale dei dati aggregati delle segnalazioni pervenute.

Il RPCT prevede, entro il primo anno di applicazione della presente procedura, la somministrazione di un questionario di verifica e monitoraggio ex post, relativo all'impatto e la confidenza acquisita con lo strumento in questione.

Il RPCT garantisce inoltre ciclicamente al personale dipendente specifica diffusione e formazione per ricordare le finalità dell'istituto "whistleblowing" e la procedura per il suo utilizzo.

I dati rilevati attraverso segnalazioni e istruttorie costituiscono oggetto e contenuto di analisi per l'identificazione di aree critiche aziendali, azioni di miglioramento di qualità ed efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza, oltre che basi di aggiornamento/integrazione della mappa dei rischi del PTPCT, del Codice di Comportamento, nonché per prevedere nuovi o diversi strumenti di risposta.

Per informazioni e approfondimenti

Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

Dr. Marco Picciolini

Supporto amministrativo RPTC

Lorenza Ricci

tel. 0577-292432 (lunedì-venerdì dalle ore 11,00 -13,00)

SDSS - <http://www.sds-senese.it/> Via Pian d'Ovile 9/11 - 53100 Siena

ALLEGATI

Allegato A) [Modulo di segnalazione illeciti/irregolarità](#)

Allegato B9 [Modulo osservazioni di miglioramento](#)