

PFP	Prot. n. DIR 33/2020
Valtellina	Date 27/01/2020

ALLEGATO B

PFP **Valtellina**
polo di formazione professionale

**REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DEGLI
ILLECITI E DELLE IRREGOLARITA' - WHISTLEBLOWING**

Revisione 01 del 27/01/2020

Approvato dal Consiglio di amministrazione il 27/01/2020

Sommario

1. FONTE NORMATIVA.....	3
2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING	3
3. SCOPO DEL REGOLAMENTO	4
4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE.....	5
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	6
8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER.....	7
9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	8
10. ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	9
11. ATTIVITA' DELL'ODV.....	9
11. SEGNALAZIONE ALL'ANAC	9

1. FONTE NORMATIVA

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*". L'Anac con la Determinazione n. 6 del 28 Aprile 2015 ha emanato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti" al fine di assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo l'iter, con l'indicazione dei termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono l'istruttoria.

La Legge 30 novembre 2017, 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 ha ulteriormente esteso le tutele per il segnalante anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs.231/01.

Dagli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione e da Anac, dalle misure previste dal proprio PTPC, dai requisiti legislativi contenuti nella Legge 179/2017, il PFP intende conformarsi alle prescrizioni in materia di tutela del Segnalante. Il regolamento Whistleblowing è parte integrante del Piano di Prevenzione della Corruzione e trasparenza e costituisce un disciplinare per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte del dipendente e collaboratori dell'ente e relative forme di tutela.

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente/collaboratore di un ente che segnala violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia (whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il dipendente/collaboratore denunciante.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

3. SCOPO DEL REGOLAMENTO

Il presente documento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle misure adottate per la gestione della denuncia da parte del "segnalante" individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni propria fase (dalla ricezione alla gestione successiva). La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità.

Non rientra, nella fattispecie prevista dalla norma, quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del segnalante, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da persone individuabili e riconoscibili.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni sono riferibili a "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro" e quindi, ricomprendono le notizie acquisite in occasione dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter) ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività, 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 venga in evidenza un malfunzionamento dell'azienda a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Le segnalazioni possono anche riferirsi a condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/01.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazioni delle norme ambientali e sicurezza sul lavoro.

Ciò appare in linea, peraltro, con il concetto di corruzione preso a riferimento nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2013 e soprattutto nell'attuale PNA, volto a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

5. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

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

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- a) Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda;
- b) Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) 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/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) L'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) L'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate con le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente /collaboratore che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso sarà demandata in ogni caso al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e trasparenza e all'Organismo di Vigilanza.

6. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA DICHIARAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e/o all'Organismo di Vigilanza in base alle differenti competenze, 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 possano riferire sui fatti segnalati.

La documentazione sarà conservata a cura del R.P.C.T e/o dell'Organismo di Vigilanza in base alle differenti competenze.

L'identità del segnalante è nota al R. P. C. T e/o dell'Organismo di Vigilanza e solo, se necessario, ad un ristretto gruppo di lavoro.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile e/o l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) Ad effettuare comunicazione al Legale Rappresentante per eventuale e successiva denuncia all'Autorità Giudiziaria e/o alla Corte dei Conti e/o all'Anac
- b) A comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della violazione accertata;
- c) Inoltrare la segnalazione al CdA per i profili di responsabilità disciplinare;
- d) Inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza e/o all'RPCT in base a chi abbia ricevuto la segnalazione.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti terzi interni all'azienda sovramenzionati dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante.

Nel caso di trasmissione a soggetti terzi esterni sovramenzionati la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratti di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

a) Obblighi di riservatezza sull'identità e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura, 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 dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Pertanto, essa non può essere rivelata senza l'espreso consenso del segnalante; tale tutela vale anche nei confronti degli organi di vertici dell'Azienda.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

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.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..

Il documento, non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

b) Divieto di discriminazione

L'Azienda tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti/collaboratori dell'azienda.

Il dipendente/collaboratore 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 trasparenza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - a) Al Responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente/collaboratore 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;
 - b) Al CDA qualora l'autore della discriminazione sia un Responsabile della struttura
 - c) All'Organismo di Vigilanza
 - d) Alla procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

8. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

Nella Legge Whistleblowing LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 all'art. 1 comma 9 si dice che 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 la sua

responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave dunque, nei casi sopra citati, non è dovuta alcuna tutela del segnalante.

Sono altresì punite con sanzioni disciplinari interne eventuali forme di abuso nell'utilizzo del presente regolamento, che pur non configurando un reato di calunnia o diffamazione sono però dettate da scopi meramente opportunistici

9. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione è indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza e/o all'Organismo di Vigilanza, compilando apposito modulo pubblicato sul sito istituzionale dell'azienda nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti – corruzione", nonché in cartaceo presso l'azienda e disponibile nell'Allegato 1 al presente documento.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'RPCT il dipendente potrà inviare la propria istanza all'Anac con le modalità definite nel paragrafo seguente.

Nella procedura di gestione delle segnalazioni sia il ruolo del Responsabile della prevenzione della Corruzione sia quello dell'Organismo di Vigilanza è centrale visto che sono i destinatari delle stesse, nonché i soggetti competenti a svolgere l'istruttoria circa i fatti segnalati.

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

Risulta comunque indispensabile che la denuncia presentata dal segnalante sia il più possibile circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti o direttamente dal denunciante e/o i riferimenti, se presenti, di altri soggetti che possano contribuire a fornire un quadro il più completo di quanto segnalato, nonché contenga tutte le informazioni e i dati, in suo possesso, per individuare gli autori della condotta illecita; in assenza di tali elementi si valuteranno le azioni da intraprendere.

La segnalazione può essere presentata mediante invio all'indirizzo di posta elettronica, appositamente attivato: rpct@pfpvaltellina.it

In tal caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e/o dall'OdV che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Il RPCT e/o ODV prende in carico la segnalazione ed effettua personalmente le valutazioni del caso. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, avendo cura di secretare i dati identificativi del segnalante per tutta la durata del procedimento.

Il RPCT e/o ODV, sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà comunque notizia al segnalante. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione. La valutazione del RPCT e dell'OdV dovrà concludersi entro il termine di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Tutta la documentazione relativa all'istruttoria sarà archiviata a cura del RPCT e/o dell'OdV per un termine di 5 anni, a seguito del quale verranno archiviati con le modalità atte a garantire la riservatezza dei documenti.

L'RPCT e/o l'OdV provvede a rispondere, in ogni caso, entro la scadenza dei termini previsti per la conclusione dell'istruttoria.

Resta impregiudicato il diritto del lavoratore/collaboratore a ricorrere all'Autorità Giudiziaria competente.

10. ATTIVITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L' RPCT, in accordo con le previsioni ANAC, invia a tutto il personale/collaboratori dell'Azienda, con cadenza periodica, comunicazioni ed informative specifiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "whistleblowing".

L'RPCT, qualora ne ravvisi la necessità, provvede ad organizzare corsi di formazione sul tema "whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema e i dipendenti consapevoli degli strumenti a loro disposizione.

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

L' RPCT provvederà a pubblicare il presente regolamento sul sito web nella sezione "Società Trasparente" – Altri contenuti – Corruzione".

11. ATTIVITA' DELL'ODV

L'OdV nella gestione delle segnalazioni a lui pervenute deve seguire quanto richiesto dai commi 2 bis, ter e quater dell'art.6 del D.lgs.231/01.

11. SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

E' perciò stato istituito un protocollo riservato all'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante: ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Qualora le segnalazioni riguardino direttamente il RPCT aziendale le stesse possono essere inviate ad ANAC direttamente.

Allegato 1 – Modulo segnalazione condotte illecite

Allegato 1

**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE DA PARTE DEI
DIPENDENTI/COLLABORATORI (c.d. whistleblower)**

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE	
SEDE DI SERVIZIO	
E-MAIL/RECAPITO TELEFONICO	
SE LA SEGNALAZIONE E' STATA già effettuata ad altri soggetti chiarire il nominativo del soggetto interessato; la data della segnalazione; l'esito della segnalazione	
DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	
LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO	
SOGGETTO/I CHE HA/HANNO COMMESSO IL FATTO (NOME, COGNOME, QUALIFICA) *	
EVENTUALI SOGGETTI ULTERIORI COINVOLTI (imprese, privati)	
MODALITA' CON CUI E' VENUTO A CONOSCENZA DEL FATTO	
EVENTUALI ALTRI SOGGETTI CHE POSSONO RIFERIRE SUL FATTO (nome, cognome, recapiti)	
DESCRIZIONE DEL FATTO (è possibile allegare documenti a corredo della segnalazione)	

* Inserire se non si conosce l'identità del soggetto, anche solo il settore/ufficio/sede etc.

