

**PROCEDURA OPERATIVA PER LA SEGNALAZIONE
DI CONDOTTE ILLECITE**

(WHISTLEBLOWING POLICY)

(in attuazione a quanto disposto dall'Aggiornamento al PTPCT 2018-2020)

Approvato con Decreto del Dirigente Incaricato n. 4504 del 28 giugno 2018

La scopo del presente procedura è quello di dare concreta attuazione alle disposizioni normative dettate in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, in virtù di quanto disposto dalla Legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) successivamente modificata dal D.L. 24 giugno 2014. L'art. 1 comma 51 della legge anticorruzione ha infatti, inserito un nuovo articolo, il 54 bis 1 nell'ambito del D.lgs 165/2001 "*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 con delibera n. 72/2013 (PNA) così come aggiornato con determinazione dell'ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, n. 831 del 03 agosto 2016 e n. 1208 del 22 novembre 2017. Relativamente all'indennità del segnalante si richiama la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015. Per gli enti pubblici economici si richiamano la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 - *Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*" nonché la successiva delibera 1134 del 2017 contenente "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*". Infine è stata emanata la L. 30 novembre 2017 n. 179 che oltre ad integrare quanto già disposto dall'art. 54 bis. 1 estende la tutela del dipendente che segnala reati anche al settore privato.

L'Azienda, in attuazione a tali disposizioni aveva già posto in essere la procedura relativa alla segnalazione degli illeciti e conseguenti trattazione degli stessi (disposizioni trasmesse a tutti i dipendenti in data 20/07/2016).

L'Aggiornamento al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza adottato dal Ater di Verona con determina del commissario straordinario n. 1/16555 del 30 gennaio 2018, prevede all'interno delle misure dispositive, il consolidamento della disciplina in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di comportamenti che possano costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, con la dotazione di un sistema informatizzato delle segnalazioni a garanzia della massima riservatezza del soggetto segnalante.

Definizione di Whistleblowing

Con l'espressione *Whistleblowing* si fa riferimento al dipendente di un Amministrazione che segnala agli organi legittimati a intervenire una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione *Whistleblowing* in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e all'Organismo di Vigilanza (ODV) 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.

Il *Whistleblowing* è la procedura volta ad incentivare la segnalazione e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower.

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

Scopo e finalità della procedura

Scopo della presente procedura operativa è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali dubbi, incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsione e discriminazione.

In tale prospettiva, l'obbiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione della segnalazione, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte dal nostro ordinamento.

La presente procedura è relativa alle ipotesi di segnalazione comunicate al RPCT e all'ODV dal personale e dai collaboratori di Ater di Verona e sostituisce integralmente le disposizioni interne dettate in data 20.07.2016 a fronte dell'informatizzazione del sistema di segnalazione degli illeciti.

Tale processo che rientra tra le attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, si applica a tutti i dipendenti di Ater di Verona che segnalano il verificarsi di condotte illecite e che per tale motivo potrebbero subire ritorsioni o discriminazioni .

Soggetti oggetto della segnalazione

I soggetti che possono segnalare illeciti sono i dipendenti pubblici e privati: si intendono quindi tutti i dipendenti di Ater di Verona, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato.

A questi si aggiungano i collaboratori, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente con Ater di Verona.

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati a danno dell'interesse pubblico. Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. L'ANAC, tuttavia, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 pubblicata in G.U. il 14 maggio 2015 dichiara: *"le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione [...] 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 mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo"*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- a) penalmente rilevanti;
- b) poste in essere in violazione dei Codici di Comportamento e Codice Etico o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda;
- d) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- e) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini, e/o di arrecare un danno all'ambiente.

La segnalazione (whistleblowing) non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi che esulano dalle fattispecie corruttive sopra descritte.

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti, a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, 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 delle condotte oggetto di segnalazione;
- c) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- e) se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- f) se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e quindi non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato saranno, comunque, sottoposte ad una attenta valutazione.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate a tutela del denunciato.

Modalità e gestione della segnalazione

La segnalazione degli illeciti può essere effettuata attraverso l'utilizzo di una procedura interamente digitalizzata (sistema crittografico secondo le procedure suggerite dall'ANAC) a garanzia della massima riservatezza dei dipendenti, messa a disposizione dall'Azienda.

Attraverso l'accesso al software per le segnalazioni di illeciti, il segnalante, che accede in totale riservatezza con l'utilizzo delle proprie credenziali, ha la possibilità di creare la segnalazione a seguito della quale viene inviata una e-mail di avviso relativa alla presenza di una nuova segnalazione al RPCT e all'ODV aziendali, ai quali compete la prima gestione e verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione.

All'atto del ricevimento della segnalazione i dati identificativi del segnalante saranno secretati per tutta la durata del procedimento. Ai segnalanti è garantito l'anonimato e l'identità potrà essere rivelata solo ed esclusivamente nei casi previsti al successivo punto – *Tutela del segnalante*. La

violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni.

Valutazione delle segnalazioni ricevute

La segnalazione sarà presa in carico dal RPCT con l'ODV per una prima sommaria istruttoria. Se necessario saranno richiesti chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, sempre nel rispetto della riservatezza e garantendo la massima imparzialità, grazie all'utilizzo della piattaforma informatica di segnalazione aziendale. L'RPCT e l'ODV potranno avvalersi eventualmente del supporto e della collaborazione dei competenti uffici dell'Azienda e all'occorrenza di organi di controllo esterni (tra cui Corte dei Conti, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate ecc).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, il RPCT e l'ODV provvederanno, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito a: 1) presentare denuncia all'autorità competente; 2) comunicare l'esito alla Direzione Aziendale per i provvedimenti necessaria a tutela dell'Azienda; 3) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione, affinché prenda i provvedimenti opportuni inclusa l'eventuale proposta di avvio dell'azione disciplinare.

Qualora invece, all'esito della verifica, la segnalazione risultasse infondata, RPCT e ODV provvederanno ad archiviare la pratica dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale.

La valutazione dei fatti oggetto di segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della corruzione, dovrà concludersi entro il termine di 45 giorni dalla data di ricevimento della segnalazione.

I dati personali del segnalante e del segnalato saranno trattati nel rispetto delle norme previste dall'ordinamento a tutela degli stessi.

Azioni del RPCT a seguito di analisi segnalazioni

Qualora a seguito delle segnalazioni emergano elementi oggettivi idonei a rilevare eventuali criticità sull'efficacia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, il RPCT predisponde la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori a quelle adottate e inserite nel Piano

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblowing

Ad eccezione dei seguenti casi:

- quelli 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;
- nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo);
- in caso di contestazione disciplinare nei confronti di soggetto segnalato;
- qualora la contestazione sia basata esclusivamente sulla segnalazione;
- in caso di intervento dell'Autorità Giudiziaria competente.

L'identità del whistleblowing viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione .

Pertanto fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo consenso espresso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo della riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne in particolare l'ambito di un procedimento disciplinare/o amministrativo , l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente necessaria alla difesa del segnalato.

Il Direttore Generale autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora sia accertata l'assoluta necessità per la difesa del segnalato, sempre che tale circostanza venga dal segnalato dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive .

- Divieto di rilevare identità
- processo penale
- processo contabile fino alla fase dell'istruttoria

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'anonimato non è invece opponibile all'Autorità giudiziaria competente ad indagare sui fatti oggetto di segnalazione. Tuttavia nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata.

Sottrazione della segnalazione al diritto di accesso

La segnalazione non è soggetta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modifiche. L'anonimato non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la

segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

Divieto di discriminazione

Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni che determinino condizioni di lavoro inaccettabili.

L'Azienda tutela quindi il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione diretta o indiretta quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando nei confronti del/i soggetto/i, autore/i, delle stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativo-contabile)

Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT e ODV i quali, fatta una preventiva valutazione, segnaleranno l'ipotesi di discriminazione al:

- responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione, affinché valuti l'opportunità o la necessità di misure volte a ripristinare le normali condizioni di lavoro e consideri la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore;
- al Direttore Generale il quale provvederà, ove confermato, a ripristinare le normali condizioni di lavoro e disporre l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha avviato la discriminazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione può altresì darne notizia all'organizzazione sindacale alla quale appartiene o alle RSU aziendali.

Responsabilità del segnalante (Whistleblower)

Le presenti linee direttive lasciano inalterata la responsabilità penale del segnalante nel caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie ai sensi del codice penale nonché la responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 del codice civile (danno ingiunto causato da dolo o colpa).

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso delle presenti linee procedurali, 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 delle presenti linee guida.

La presente procedura operativa potrà essere oggetto di revisione periodica per verificare e sanare possibili lacune o incomprensioni da parte dei dipendenti.