



Provvedimento n. 18 del 17/03/2022 dell'Amministratore Unico

Oggetto: Istituto Whistleblowing "Regolamentazione per la tutela del whistleblower/ segnalante per le segnalazioni di illeciti" - Regolamento -Procedura- Modulo operativo -

PREMESSO

- che la società ARPAC Multiservizi S.r.l., avente come oggetto l'espletamento dei servizi strumentali necessari per lo svolgimento delle attività dell'A.R.P.A. CAMPANIA, veniva costituita in data 20/02/2004.
- che la società svolge attività esclusivamente per il socio unico ARPA CAMPANIA, così come disciplinato dagli art. 13 e seguenti del D.L. 233/2006 (chiarito e ribadito dal D.lgs 175/16).
- che in data 28/12/2016, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 175/2016, la società ha adeguato lo statuto alle nuove disposizioni che regolano le società partecipate dalla Pubblica Amministrazione, riscrivendo l'oggetto sociale.
- che pertanto la società realizza, per conto del socio, tra le altre, le seguenti attività:
 - a) servizi di supporto operativo agli Uffici Amministrativi e Tecnici dell'ARPA CAMPANIA (segreterie di direzione, digitazione e scritturazione di documenti e quant'altro necessario per il buon funzionamento degli Uffici;
 - b) manutenzione ordinaria e straordinaria, pulizia, disinfezione e disinfestazione, lavaggio e custodia dei beni immobili e mobili, impianti, complessi e laboratori;
 - c) Servizi di supporto operativo per l'attività di consulenza tecnico-scientifica nel campo della prevenzione e della tutela ambientale;
 - d) monitoraggio ambientale;
 - e) verifica, censimento, bonifica di siti inquinati;
 - f) gestione di sistemi informativi per l'ambiente;
 - g) qualsiasi altra attività collegata alle funzioni esercitate dal socio.

PREMESSO ALTRESI' CHE

- Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il dipendente segnalatore con lo scopo principale di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente le amministrazioni ponendo interventi per soluzione immediate.
- La segnalazione (cd. whistleblowing) deve essere una manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia (whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza nell'interesse collettivo.
- Le disposizioni per la tutela dei dipendenti che segnalano illeciti sul posto di lavoro vanno a modificare l'art. 54-bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, e l'art.6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n.231.
- La legge interviene soprattutto sul settore pubblico, ma introduce anche delle prime forme di tutela per i dipendenti del settore privato.
- Le disposizioni della Legge n. 190/2012 individuano tra gli obblighi di trasparenza a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'istituto del Whistleblowing.
- L'art. 1, co51, Legge 190/2012 (legge anticorruzione) ha inserito l'articolo 54 bis, D.lgs. 165/2001, rubricato "Norme generali sull'ordinamento del lavoro pubblico - tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" ampliando ad opera della L 179/2017 il concetto di "dipendente" che segnala (whistleblower).
- L'art. 1 Legge 190/2012 con l'espressione "whistleblower" (in italiano "segnalante") fa riferimento al dipendente di un'amministrazione e/o società equiparata che segnali agli organi competenti violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.
- La Direttiva Europea sul Whistleblowing n. 1937/2019, in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei "whistleblower".
- L'art.1 co 51, altresì, stabilisce modalità e termini per l'esercizio del diritto "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

PRESO ATTO CHE

- Legge 179/2017 sul Whistleblowing approvata il 15/11/2017 a tutela del dipendente pubblico e privato prevede che "sia predisposto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante."

- Nel settore privato, la disciplina del whistleblowing è inserita all'interno dei modelli 231 che prevedono anche il ruolo dell'ODV che tuttavia non è indicato come attore del processo, né come ricevente.
- L'ANAC, con la Delibera n. 469 del 2021 ha emesso le "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" con la chiara indicazione che le segnalazioni, al fine di tutelare il segnalante, debbano essere trattate con sistemi informatizzati e crittografici.

ATTESO CHE

- L'Azienda ARPAC Multiservizi S.r.l., in ossequio alla normativa vigente e alle **determinazione n. 6/ 2015 e 469/2021 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione**, ha intenzione di dotarsi di tutte le apposite strumentazioni informatiche e comunicative previste per l'acquisizione della Piattaforma Whistleblowing.
- Con Delibera n. **16 del 30/03/2021** Approvazione ed adozione del documento "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023" (Pubblicata il 30/03/2021), su impulso del Responsabile in carica, l'Apac Multiservizi ha provveduto ad approvare il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione, nel quale la regolamentazione del Whistleblowing è stata posta come obiettivo e metodologia di implemento della prevenzione della corruzione cui anche le società partecipate sono obbligate.
- È stata individuata l'**avv. Angela Pesce**, già RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza), come "Gestore della segnalazione" e Relatore del Regolamento e Procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità
- È stato istituito un "**Gruppo di lavoro** a supporto del soggetto Rptc Gestore, composto dal "**Custode di identità**, dott.ssa **Iosella Loredana Langella** (già Coordinatore Segreteria generale e Responsabile Protezione dati Privacy) e il soggetto **Sostituto Gestore** nella persona del Presidente OdV avv. **Valentina di Maria**.

PRESO ATTO CHE

- In seguito alla relazione redatta dal Rptc sulla necessità di acquistare la piattaforma informatica relativa al sistema, è stata avviata un'indagine di mercato vagliata dall'Ufficio Acquisti competente e dal supporto informatico per l'analisi della scheda tecnica.
- Migliore offerta nel rapporto qualità/prezzo è risultata essere la società **GTE Informatica** che è stata interpellata dall'avv. Pesce nella persona del responsabile sig. Giuseppe Lizzio per accertare le garanzie di servizio e l'idoneità della piattaforma rispetto i dettami normativi.
- In seguito AMS, con procedura pubblica, ha acquistato la piattaforma con provvedimenti dell'A.U. pubblicati sul sito istituzionale -sezione Società Trasparente ovvero: **Determina n.12** del 11/02/2022: Fornitura piattaforma web "whistleblowing" per la gestione delle segnalazioni anticorruzione - Affidamento diretto mediante ricorso al M.E.P.A. - SMART CIG N. ZB9352B499 (pubblicata il 11/02/2022) - integrata successivamente con la **Determina n. 13** del 17/02/2022 Errata Corrige - Variazione Fornitore della piattaforma web "whistleblowing", per la gestione delle segnalazioni anticorruzione - Affidamento diretto mediante ricorso al m.e.p.a. - SMART CIG N. ZB9352B499 (pubblicata il 17/02/2022).

VISTI

- **Legge 190/2012** in materia di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. e società e Enti equiparati"
- **D.lgs. 165/2001** relativo a "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- **D.lgs. 231/2001** in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
- **L. 179/2017** recante "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"
- Piano Nazionale Anticorruzione
- **Deliberazione Anac n 1937/ 2019** "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).

- **Delibera n. 469/2021** nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)". Le Linee guida rivolte al settore pubblico e altre organizzazioni indicate dalla legge, obbligate a prevedere misure di tutela per coloro che segnalano condotte illecite.
- **Deliberazione n. 91GC/2015** - Legge 6 novembre 2012, n.190, art. 1 comma 51 con cui è stato approvato il regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità (c.d. whistleblower).
- **Determinazione n. 6/2015 dell'Autorità Nazionale** "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), sono state introdotte delle modifiche al regolamento del whistleblowing";
- Delibera n. 30 Provvedimento A.U. del 26/05/2021 Approvazione "Progetto di Bilancio per l'esercizio chiuso al 31.12.2020" (Pubblicata il 27/05/2021);
- **Deliberazione n. 851GC/2013**, come rettificata dalla n. 858GC/2013;
- **Documenti interni AMS**: Modello Organizzativo di Gestione - Codice di Comportamento PPCT
- Regolamento per l'Organizzazione dell'Arpac Socio Pubblico partecipante

PRESO ATTO ALTRESI' CHE

- È necessario adottare le appropriate misure organizzative per garantire il diritto di segnalare illeciti e irregolarità e altresì introdurre le modifiche nelle forme previste dalla è necessario approvare il "Regolamento aggiornato sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità", nonché il "Manuale operativo piattaforma Whistleblowing".

Per tutto quanto premesso e considerato si propone di adottare il presente provvedimento e per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate e facenti parte del presente documento, l'Amministratore Unico p.t. Antimo Piccirillo

DELIBERA DI

approvare e adottare il "Regolamento e la Procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità" (cd. whistleblowing) e il "Manuale operativo piattaforma Whistleblowing" che ne diventa Allegato A e parte integrata.

Il presente atto è immediatamente esecutivo.

Si proceda alla pubblicazione del "Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità" e del rispettivo "Manuale operativo piattaforma Whistleblowing";

- al fine di assicurare l'assolvimento delle attività istituzionali indifferibili si avrà cura di assicurare massima diffusione del documento e dell'allegato alla platea aziendale dei lavoratori;
- le disposizioni contenute nella presente delibera saranno monitorate e controllate dai Coordinatori di Area e dai Capiservizio, anche attraverso i referenti di sedi esterne, che ne cureranno la diffusione a tutto il personale e segnaleranno tempestivamente i comportamenti difforni.

Si trasmette il presente provvedimento al **Responsabile per la Trasparenza e la Pubblicità degli atti** per la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Società Trasparente" nei tempi e nei modi previsti dalla legge di riferimento in modo che siano osservati tutti gli adempimenti del caso.

Verrà affisso nella bacheca aziendale, nonché nelle sedi ARPAC dove prestano servizio i dipendenti dell'Arpac Multiservizi.

Sarà comunicato a cura della Segreteria Generale ai seguenti destinatari:

Ai Coordinatori di Area affinché, per l'attivazione delle presenti disposizioni, si interfaccino con loro staff e diffondano il presente documento ciascun lavoratore a mezzo delle mail aziendali anche al personale non in sede.

Ai Rappresentanti Sindacali;

Al Collegio dei Sindaci;

Ai membri dell'ODV;

Al Responsabile del Controllo Analogico dell'Arpa Campania avv. Luca Esposito.

Al RPCT ARPAC avv. Cristina Uccello

L'Amministratore Unico
Dott. Antimo Piccirillo



WHISTLEBLOWING

REGOLAMENTO E PROCEDURA

ARPAC MULTISERVIZI SRL

ALLEGATO A: MANUALE OPERATIVO

a Cura di: Responsabile della Prevenzione della Corruzione
della Trasparenza e della Pubblicità Atti

Approvato e Adottato

Con la collaborazione informatica di
Giuseppe Morvillo

Avv. Angela Pesce



L'Amministratore Unico p.t.
Dott. Antimo Piccirillo



INDICE

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI

PREMESSA	PAG. 3
A. LA DISCIPLINA ATTUALE DEL WHISTLEBLOWING	PAG. 3
> Riferimenti Normativi	
> Contesto Normativo	
> Disposizioni generali	
> Linee Guida Anac	
B. DISTINZIONE TRA DENUNCIA PENALE E WHISTLEBLOWING	PAG. 6
> Nozione Whistleblowing	
C. PECULIARITA' APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA "WHISTLEBLOWING" PER SOCIETA' ED ENTI IN CONTROLLO PUBBLICO	PAG. 7
D. PRINCIPI GENERALI	PAG. 8
> Nozione Whistleblowing	
E. OBIETTIVI WHISTLEBLOWING	PAG. 8
F. SCOPO E FINALITA' DELLA REGOLAMENTAZIONE	PAG. 8
G. AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO	PAG. 8
H. OGGETTO DENUNCIA	PAG. 9
I. ALTRE TIPOLOGIE DELLE SEGNALAZIONI	PAG. 9
J. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE	PAG. 10
K. REQUISITI ESSENZIALI DELLA SEGNALAZIONE: TIPIZZAZIONE – VERIDICITA' E SPONTANEITA'	PAG. 10
L. LE SEGNALAZIONI ANONIME	PAG. 11
M. SOGGETTI TUTELATI	PAG. 12
1. Soggetto Segnalante: Il Whistleblower	
2. Soggetti Non Dipendenti	
3. Soggetto Ricevente: Il Ruolo Del RPCT	
4. Soggetto Custode d'Identità	
5. Sostituto Ricevente	
6. Gruppo di Lavoro	
N. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	PAG. 14
O. COMUNICAZIONE SOGGETTI COMPETENTI	PAG. 14
P. TEMPISTICHE	PAG. 14
Q. OBBLIGO DI INFORMAZIONE AD ANAC	PAG. 15
R. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY	PAG. 15
S. TUTELA DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE	PAG. 15
T. RISERVATEZZA	PAG. 17
U. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	PAG. 18

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI

AMS: Arpac Multiservizi Srl**Whistleblowing:** Piattaforma per la tutela del soggetto che segnala illeciti**Whistleblower:** Dipendente di un'amministrazione che segnala illeciti**PTPCT:** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**RPC:** Responsabile della Prevenzione della Corruzione**ODV:** Organismo di valutazione

PREMESSA

La materia delle segnalazioni di illeciti, nota come Whistleblowing, è da qualche anno al centro di un importante dibattito sviluppatosi sia sul piano interno che su quello internazionale, sfociato in interventi legislativi che hanno dato forma e sostanza ad un fenomeno decisivo per la conoscenza e la risoluzione di problematiche di portata mondiale.

Il presente documento tiene conto di tutta la normativa di riferimento di seguito richiamata, nella logica che il risk management, rappresenta ormai un elemento irrinunciabile nell'architettura organizzativa e funzionale di qualunque ente (pubblico o privato) secondo un approccio sostanziale al perseguimento degli obiettivi di *buona administration* caratterizzata da "Azioni" come la sostenibilità, la correttezza e la liceità con cui l'azienda stessa deve strutturare i propri processi in funzione delle finalità alle quali tende, così da ridurre il più possibile la relativa esposizione a rischi.

In tale logica si inserisce il "Regolamento Whistleblowing" AMS il cui scopo è quello di rendere più efficaci e radicali i controlli e di prevenire condotte illecite, intervenendo in una fase in cui è ancora possibile evitare conseguenze irrimediabili.

Alla luce di questo disposto tutte le società partecipate equiparate alla P.A. per ottemperare alla normativa vigente e realizzare l'Azione di prevenzione della corruzione previste nei propri PPCT e succ. aggiornamenti e integrazioni e dal loro Modello ex D.lgs.231/01, devono predisporre sul sito istituzionale, una piattaforma dedicata al Whistleblowing.

La società Arpac Multiservizi srl, preso atto che l'acquisizione della piattaforma è una priorità di azione per la prevenzione dei rischi connessi alle attività tipiche dell'organizzazione, ha scelto di uniformarsi alla disciplina pubblica, assicurando piena tutela ai dipendenti, sebbene sia una partecipata S.r.l. ed abbia adottato già da tempo il proprio Modello 231.

A. LA DISCIPLINA ATTUALE DEL WHISTLEBLOWING**> Riferimenti Normativi**

- **Art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico Impiego** (D. Lgs. 165/2001), introdotto dalla Legge 190/2012
- **Legge n. 53 Legge Delega del 22 Aprile 2021:** Recepimento Direttive EU e attuazione altri atti.
- **Direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing:** Direttiva Europea, in vigore a partire dal 17 dicembre 2021, prevede l'adozione di nuovi standard di protezione a favore dei "whistleblower".
- **Legge n. 179/2017**, recante "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.
- **Regolamento per la gestione delle segnalazioni e l'esercizio del potere sanzionatorio ANAC**, in vigore dal 3 settembre 2020 e ss Regolamenti del 30 ottobre 2018 "Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001".
- **Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015** (e i relativi allegati), i cui effetti si intendono cessati Linee-guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Determinazione n. 6 del 28/04/2015)
- **Deliberazione Anac n 1937/ 2019** "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).
- **Delibera n. 469/2021** nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)". Le Linee guida rivolte al settore pubblico e altre organizzazioni indicate dalla legge, obbligate a prevedere misure di tutela per coloro che segnalano condotte illecite.

➤ **Contesto Normativo**

Il whistleblowing o **segnalazione di condotte illecite** è una procedura specificatamente prevista dalla Legge n. 190/2012 (art. 1^{co51} nel D. Lgs. n.16/2001 - art. 54 bis successivamente mod. L n. 179 del 2017).

In base alla suddetta norma il **dipendente/denunciante** è colui che segnala al RPCT o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), oppure all'Autorità Giudiziaria ordinaria/contabile, **"condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro nell'interesse dell'integrità dell'amministrazione, non può essere "...sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione"**.

L'art. 54-bis(co da 1 a 57) disciplina normativamente la tutela ed è stato introdotto dalla L. 190/12 come novella al D.lgs. 165/01 ai sensi dell'art. 1^{co59} e come di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione.

➤ **Disposizioni Generali**

In **Italia** l'istituto giuridico del Whistleblowing è stato introdotto dalla L. n. 190/2012, **"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A."**, adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali provenienti dall'ONU, OCSE, C. d'Europa e U.E.

L'art. 1^{co51}, della richiamata legge, ha inserito l'**art. 54-bis** all'interno del d.lgs. n. 165/2001 **"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"** che prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Tale disciplina è stata integrata dal D.L. n. 90/2014, convertito L. n. 114/ 2014 **"misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"**, che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing.

Successive riforme si devono:

- Legge n. 179/2017
- D.Lgs. 165/2001 che ha riscritto l'art. 54-bis D. Lgs. n. 165/01, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.
- Art. 6 comma 2 bis D. Lgs. n. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle società/associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 L. n. 300/2000 in cui si prevedono per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei whistleblower nel settore privato.
- Dalle disposizioni: **"Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale"**, che prevede una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2105 c.c.)

In data 8 maggio 2021 è entrata in vigore la **Legge n. 53 del 22 aprile 2021**, ex art. 1 con cui il Governo è stato delegato a adottare Decreti Lgs di recepimento delle Direttive Europee e altri atti dell'U.E.

Attualmente un'importante riforma dovuta alla **Direttiva UE n.1937/2019** prevede l'adozione di nuove misure a tutela di tutti coloro che segnalano illeciti come l'implementazione obbligatoria di canali di segnalazione all'interno di aziende e organizzazioni con più di 50 dipendenti, il cui obiettivo primario è quello di individuare **uno standard minimo di tutela nello spazio europeo per il soggetto "Whistleblower"**. In particolare, la Direttiva di recepimento ha stabilito che tutti gli Stati membri avrebbero dovuto conformarsi alle nuove disposizioni entro il 17 dicembre 2021 e sappiamo che l'Italia ha lasciato decorrere i termini senza esito restando inadempiente.

L'art. 23 della L. Del. Europea 2019-2020 elenca principi e criteri direttivi specifiche ulteriori rispetto a quelli generali di cui all'art. 32, l. n. 234/2012 che devono essere osservati nell'esercizio tra cui:

- a) modificare, in conformità alla disciplina della Direttiva (UE) 2019/1937, la normativa vigente in materia nell'ambito di un contesto lavorativo pubblico o privato;
- b) curare il coordinamento con le disposizioni vigenti assicurando un alto grado di protezione e tutela dei soggetti segnalanti e operando necessarie abrogazioni e opportune disposizioni transitorie;
- c) esercitare l'opzione di cui all'art. 25, par. 1 Direttiva 2019/1937 (UE), che consente l'introduzione o il mantenimento delle disposizioni più favorevoli ai diritti delle persone segnalanti e di quelle indicate dalla direttiva, al fine di assicurarne massimo livello di protezione e tutela.

Occorre ribadire che la normativa di riferimento fornisce una definizione molto ampia di whistleblower, corrispondente a una categoria eterogenea di soggetti tra cui: **lavoratori dipendenti e autonomi, azionisti, colleghi e parenti del segnalante** ecc.

Le segnalazioni possono avere ad oggetto **le violazioni di diritto**, con riferimento a specifici settori elencati tra cui rientrano: appalti pubblici, servizi, prodotti, mercati finanziari e la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, la tutela dell'ambiente, la protezione dei consumatori.

Inoltre, si pone in capo a tutti gli Stati membri il compito di assicurare che vengano apprestati canali di segnalazione interna (art. 8 par. 1, obbligo soggetti pubblici e privati con 50 lavoratori), esterna (tali canali devono essere dotati di indipendenza e autonomia ex art. 11, par 1, lett. A) e pubblica (pubblicazione consentita solo in presenza dei presupposti indicati dall'art. 15).

Si prevede, altresì, il compito di provvedere a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante che non deve essere divulgata a soggetti diversi da quelli autorizzati a ricevere e dare seguito alle segnalazioni e la medesima tutela si estende a tutte quelle informazioni che possono comunque consentire la rivelazione dell'identità del whistleblower.

Strumentale a tali garanzie è l'obbligo del trattamento dei dati personali in conformità a quanto stabilito dal regolamento (UE) 2016/679 e dalla direttiva (UE) 2016/680, nonché il divieto di misure ritorsive in conseguenza della segnalazione con l'inversione dell'onere della prova, spettando all'autore delle misure stesse dimostrare che la loro adozione è supportata da un'adeguata base giustificativa.

Ancorasi sancisce la necessità per gli Stati membri di prevedere sanzioni proporzionate, efficaci e dissuasive per garantire la riservatezza del segnalante e tutelarla avverso atti nei suoi confronti.

Il documento di matrice europea dedica ampio spazio al trattamento dei dati personali (Capo V sulla riservatezza) da svolgersi conformemente a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dalla Direttiva (UE) 2016/680 e ai termini di conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.

Gli Stati devono prevedere, altresì, sanzioni per chi effettua scientemente segnalazioni o divulgazioni pubbliche false.

➤ Linee Guida Anac

L'ultimo intervento dall'Anac - Delibera n. 469/2021 "*Linee guida in materia di whistleblowing*", emanate nell'ottica di un'interlocuzione con il Rpct che diventa la longa manus dell'Autorità, fornisce indicazioni di applicabilità della normativa, individuando l'ambito soggettivo, oggettivo e soprattutto le misure di tutela per chi segnala condotte illecite, ex art. 54-bis^{co.2}, D.lgs. 165/2001, mod. dall'art. 1 L. 179/2017.

Nelle linee guida sono tracciati i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione, preferibilmente in via informatizzata e le procedure seguite da ANAC, alla quale è attribuito uno specifico potere sanzionatorio (co 6 dell'art. 54-bis).

La Delibera amplia la platea dei destinatari rispetto al previgente art. 54-bis, ricomprendendo tra i soggetti della disciplina i dipendenti di:

1. Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1^{co.2}D.lgs. n. 165/ 2001;
2. Soggetti identificati ai sensi dell'art. 3²D.lgs. n. 165/ 2001;
3. Enti pubblici economici di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ex art. 2359 c.c.;
4. Imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della P.A.

B. DISTINZIONE TRA DENUNCIA PENALE E WHISTLEBLOWING

Il percorso normativo sull'argomento ha interessato dapprima il settore pubblico, per poi coinvolgere il contesto lavorativo privato in un secondo momento.

Attraverso la legge n.190/2012 è stato inserito all'interno del T.U. sul pubblico impiego, l'art. 54-bis rimodellato dall'art. 1 Legge n.179/2017, che sancisce la tutela del dipendente pubblico che segnala, nell'interesse dell'integrità delle amministrazioni, condotte illecite di cui viene a conoscenza in virtù del proprio rapporto di lavoro.

Solo successivamente il legislatore ha dedicato un'apposita disciplina alla protezione del whistleblower nel settore privato introducendo, tramite l'art. 2, L. n.179/2017, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'interno dell'art. 6 D.lgs. n.231/2001.

Dal raffronto tra le due discipline emerge una tutela meno pregnante del whistleblower privato rispetto a quello pubblico, laddove la disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio, in presenza di peculiari presupposti, è gravata da un vero e proprio dovere di riferire fatti di corruzione in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362c.p. .

L'obbligo di denuncia penale e quello tracciato dall'art. 54-bis hanno un diverso rilievo poiché in quest'ultimo la norma, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta a definire il regime di tutela dei segnalanti/dipendenti e dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata.

La segnalazione al superiore gerarchico, al RPCT o all'A.N.A.C., non sostituisce quella all'Autorità Giudiziaria e consente alla P.A. o all'A.N.A.C. di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione per acquisire elementi di rafforzamento dell'efficacia.

La *ratio* a fondamento di una distinzione di normativa e di peso tra pubblico e privato è rintracciabile nell'esigenza di sterilizzare il più possibile tendenze corruttive in un settore che tradizionalmente ne è affetto, ossia quello Pubblico, espandendo l'utilizzo dello strumento ivi discusso al settore privato solamente quando i privati entrano in contatto con Enti pubblici per la fornitura di beni e servizi.

La disciplina italiana, seppur ampliata nei contenuti con la Legge 179/2017, dovrà necessariamente novellarsi ulteriormente in sede di adeguamento alla Direttiva di Bruxelles per evitare diversità di trattamento tra settore pubblico e settore privato.

In sostanza la differenza tra settore Pubblico e Privato può individuarsi come segue:

Nel settore pubblico:Le garanzie sono riconosciute direttamente dalla Legge che conferisce ad esse la propria forza e la disposizione centrale è costituita **dall'art. 54-bis del Testo Unico del Pubblico Impiego** (D. Lgs. 165/2001), introdotto dalla Legge 190/2012 (Legge Anticorruzione), secondo il quale *"il pubblico dipendente che segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del 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"*.

Nel contesto privato: Nel privato il Whistleblowing è disciplinato dall'art. 6, co 2-bis, 2-ter e 2-quater del D. Lgs. 231/2001 e le tutele sono rimesse al Modello 231 il quale non è un presidio obbligatorio e non ha certamente la stessa forza di una Legge.

Circa le garanzie di riservatezza del segnalante, mentre nel settore pubblico sono previsti e disciplinati in maniera specifica i casi (procedimento penale, davanti C. Conti, disciplinari) in cui l'identità del whistleblower può e deve essere comunque resa nota, nel contesto privato, nulla è stabilito al di là del principio generale di protezione del segnalante.

Restano ferme per entrambi gli ambiti le caratteristiche e le modalità di segnalazione così come le garanzie di riservatezza del segnalante.

C. PECULIARITÀ APPLICAZIONE DELLA NORMAIVA "WHISTLEBLOWING" PER SOCIETÀ E ENTI IN CONTROLLO PUBBLICO

Le disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di illeciti assumono connotazioni e peculiarità specifiche con riferimento alle società e agli enti in controllo pubblico.

Infatti, un aspetto che caratterizza e distingue le Società e gli Enti in controllo pubblico dalle P.A. da quelle a capitale privato attiene ai macro-ambiti interessati dalla segnalazione, che potranno essere sia gli illeciti in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella P.A., sia quelli rientranti nella disciplina della responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/2001.

E' stabilito che il Mod. 231 debba istituire uno o più canali di segnalazione che, a tutela dell'integrità dell'Ente, consentano a dipendenti e collaboratori di presentare segnalazioni circostanziate di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte riguardo a:

- **condotte illecite, rilevanti normativamente e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;**
- **violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dall'amministrazione.**

L'adozione della piattaforma del Whistleblowing ha un triplice impatto nel settore dei Mod. 231, che dovrà essere aggiornato con l'obiettivo di inserire una sezione descrittiva della L. 179/2017 che ha anche ampliato la sfera di attività degli Organismi di Vigilanza e di introdurre il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; con la predisposizione di una procedura operativa in tema di segnalazioni/whistleblowing e l'integrazione del **sistema disciplinare/sanzionatorio** con sanzioni connesse alla violazione del divieto nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Attraverso l'adozione di specifiche misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e nel MoG. e controllo ex D.lgs. 231/2001, le Società e gli Enti in controllo pubblico dovranno prevedere **procedure di segnalazione** ai sensi della L. 179/2017 che regolamentino le segnalazioni sia in ambito anticorruzione che in ambito di responsabilità amministrativa.

Per le PA l'organo di controllo interno deputato a ricevere la segnalazione sarà **soltanto il RPCT**, mentre nelle società e negli enti in controllo pubblico coesisteranno due soggetti deputati a ricevere le segnalazioni, ovvero il RPCT e l'Organismo di Vigilanza.

All'esito della attività istruttoria espletata sulla segnalazione ricevuta, il RPCT e/o l'OdV riferiranno all'Organo Amministrativo della società o dell'ente in controllo pubblico.

Nello specifico di Arpac Multiservizi S.r.l.

Alla luce delle disposizioni enunciate, è necessario che anche la nostra azienda ottemperi alla normativa e realizzi la misura che era stata prevista come obiettivo a lungo termine nel PTPCT 2019-2021 e "Azione" a breve termine nell'ultimo aggiornamento 2021-2023 e rendere operativa la piattaforma a tutela del dipendente, così come stabilito dalla legge e dal MOG 231/2001.

La società ARPAC Multiservizi S.r.l., avente come oggetto l'espletamento dei servizi strumentali necessari per lo svolgimento delle attività dell'A.R.P.A.C., ha sempre svolto attività per il socio pubblico, così come disciplinato dagli art. 13 e seguenti del D.L. 233/2006.

In data 28/12/2016, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 175/2016, la società ha adeguato lo Statuto alle nuove disposizioni che regolano le società partecipate dalla P. A. in cui si riscrive l'oggetto sociale in conformità all'art. 4 punto d) D.Lgs. 175/2016 e si determinano le finalità perseguibili .

In sostanza la società realizza, per conto del socio le seguenti attività:

- Servizi di supporto amministrativo e tecnico alla Direzione Generale e ai Dipartimenti;
- Manutenzione ordinaria e straordinaria, pulizia, disinfezione e disinfestazione, lavaggio e custodia dei beni immobili e mobili, impianti, complessi e laboratori;
- Qualsiasi altra attività collegata alle funzioni esercitate dal Socio.

Pertanto, Arpac Multiservizi S.r.l. ha scelto di dotarsi del modello ex D.Lgs. 231/2001, in cui già sono ravvisabili norme che prevedono facoltà segnalatorie in capo ai dipendenti, ovvero agli organi interni di controllo (ex L. 179/2017) ed ha progettato quest'anno di aderire alla tutela whistleblowing.

Dunque, predisposte e terminate tutte le attività propedeutiche a cura del RPCT, l'azienda ha acquistato la piattaforma delle segnalazioni redigendo e adottando il proprio Regolamento, la propria procedura e un conseguente manuale di istruzioni.

D. PRINCIPI GENERALI

➤ Nozione Whistleblowing

Il **Whistleblowing** è la piattaforma informatica, un canale/sistema sicuro per gestire le segnalazioni e avviare la procedura per assicurare la riservatezza e la protezione dei dati del dipendente/whistleblower.

La parola **Whistleblower**, da non confondere con le accezioni negative (spia, talpa, spifferatore) che non garantiscono l'equivalenza del significato giusto di segnalatore protetto, **indica una persona che lavorando all'interno di un'organizzazione, di un'azienda pubblica o privata si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità Giudiziaria o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento.**

L'accezione giusta coincide con l'interesse pubblico oggettivo di un soggetto/dipendente che, nell'ambito della cultura della trasparenza e della legalità tiene al buon andamento della propria organizzazione.

Per tale motivo la normativa vigente:

- ✓ NON tutela diritti e interessi individuali;
- ✓ NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime;
- ✓ NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- ✓ NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante;
- ✓ NON si occupa delle segnalazioni provenienti da enti privati.

E. OBIETTIVI WHISTLEBLOWING

La normativa del whistleblowing è concepita per rilevare e prevenire comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti, migliorare l'applicazione della legge implementando canali di segnalazione efficaci, affidabili e sicuri per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni, nonché proteggere i whistleblower aiutandoli a denunciare atti illeciti o irregolarità in modo sicuro.

In particolare l'adozione della piattaforma significa realizzare un obiettivo di prevenzione e la sviluppo in azienda della cultura della legalità.

F. SCOPO E FINALITA' DELLA REGOLAMENTAZIONE

Scopo del presente regolamento è di fornire al whistleblower una procedura semplice per rimuovere ostacoli o disincentivi a denunciare comportamenti illeciti, rimuovere dubbi e incertezze circa le modalità della denuncia e timori di ritorsioni o discriminazioni al fine di garantire l'Integrità dell'Amministrazione della società.

In tale prospettiva, l'obiettivo da perseguire è quello di fornire chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, forme di tutela.

G. AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO

La norma contenuta nell'art. 54-bis, ha un ambito soggettivo e oggettivo ampio essendo rivolta ai dipendenti pubblici ma anche agli Enti e Società private e/o partecipate.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma, ovvero quello di incentivare la collaborazione di chi avverte all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi, ad avviso dell'Autorità 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.

H. OGGETTO DENUNCIA

Le condotte illecite soggette a segnalazione devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e 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.

Le segnalazioni/denunce, perciò, sono **atti illeciti e/o reati** nonché **condotte di cattiva amministrazione** che, seppur non rappresentano fatti penalmente illeciti, concretizzano da parte del funzionario **distorsione dell'interesse pubblico per favorire un interesse privato** (personale o di terzi) in grado di mortificare il corretto funzionamento dell'azione amministrativa che viene piegata verso logiche individualistiche e di abuso di potere.

La normativa di riferimento disciplina:

- Le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ovvero in ragione delle funzioni svolte (art. 6 co.2bis lett. a).
- Le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione.

In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio.

I. ALTRE TIPOLOGIE DELLE SEGNALAZIONI

A prescindere dalle tipizzazioni normative relative all'oggetto della denuncia esiste nelle realtà interne alle varie amministrazioni la possibilità di ampliare le fattispecie.

In questa logica Arpac Multiservizi contempla nelle "irregolarità" denunciabili dal whistleblower **"ogni violazione delle regole previste dal Codice Etico Comportamentale e/o dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo"**.

I soggetti segnalanti, nel caso di dubbio, possono comunque segnalare un comportamento che considerano non corretto, purché circostanziato e di cui hanno conoscenza diretta.

Dunque, tra gli illeciti segnalabili sono ricompresi tutti i reati che determinano l'insorgenza di una responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/01 tra quelli elencati nel MOG adottato disponibile sul sito www.arpacmultiservizi.it.

Queste irregolarità specifiche si aggiungono a quelle generali tra cui:

- delitti contro la P.A. di cui al Titolo II, Capo I C.P., ovvero ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari ex artt. 318, 319 e 319-ter c.p.;
- abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, sia evidenziato un mal funzionamento dell'amministrazione utilizzata per fini privati, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa dovuto ad eventi esterni;
- casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione norme ambientali e di sicurezza sul lavoro).

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti, maldicenze o dicerie, giacché bisogna considerare l'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione e anche evitare che l'amministrazione svolga attività ispettive interne poco utili e comunque dispendiose.

Per questo le segnalazioni devono essere circostanziate al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

In ogni caso per l'Autorità, considerato lo spirito della norma, non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente l'elevata probabilità che si sia verificato un fatto illecito.

Coerentemente con le indicazioni che provengono dagli organismi internazionali, la tutela ex art. 54-bis trova applicazione sempre allorché il comportamento del dipendente/whistleblower **non integri un'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione ovvero sia in buona fede.**

J. ELEMENTI E CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT o di ANAC.

In particolare, è necessario che risultino chiare circostanziate nel tempo e nel luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione nella descrizione del fatto e nelle generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

A tal fine è importante mettere a disposizione sui propri siti istituzionali il Modulo Operativo, per guidare il whistleblower così come sarà evidente nell'allegato di Arpac Multiservizi riportato in calce.

Le rilevazioni del WB, perseguendo l'interesse all'integrità dell'amministrazione e la cultura della legalità aziendale, devono essere connesse al vincolo della c.d. "giusta causa", per cui si prevede l'esclusione dell'ammissibilità per segnalazioni che rilevino segreti o comportino violazione del più ampio dovere di fedeltà verso il datore di lavoro.

Perciò le notizie e i documenti oggetto di segreto aziendale non possono essere rivelate non con lo scopo unico dell'eliminazione dell'illecito.

L'invio della segnalazione a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge oppure l'utilizzo di canali diversi e non ufficiali potrebbe significare diffusione di informazioni coperte da segreto e per questo esclude la giusta causa e le tutele del segnalante che ha avuto un comportamento non diligente.

K. REQUISITI ESSENZIALI DELLA SEGNALAZIONE: TIPIZZAZIONE - VERIDICITÀ E SPONTANEITÀ

L'art 54 bis definisce anche le condizioni di idoneità affinché la segnalazione possa essere presa in considerazione avviando la procedura della piattaforma e facendo acquisire l'identità protetta del segnalante (Whistleblower).

Quanto alla forma la denuncia essa deve contenere a pena di inammissibilità:

- a. La denominazione e i recapiti del WB e se posseduto l'indirizzo elettronico.
- b. I fatti oggetto e l'amministrazione in cui sono avvenuti o non avvenuti.
- c. L'organizzazione a cui appartiene e la qualifica / mansione svolta.
- d. La ragione che hanno consentito di essere a conoscenza dei fatti.

Contenuto delle segnalazioni

Sostanzialmente la segnalazione verrà presa in considerazione se **circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti**, cioè relativa a fatti di cui il segnalante deve essere venuto a conoscenza "in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e complete degli elementi utili alla ricostruzione e all'accertamento del fatto segnalato quali:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione del ruolo in Arpac Multiservizi S.r.l.;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- generalità del soggetto che ha realizzato i fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità (ove possibile);
- allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati

Riguardo l'oggetto la segnalazione è **qualsiasi condotta illecita**.

Per condotta illecita si intende la gamma dei delitti contro la P. A. di cui al Libro Secondo, Titolo II, Capo I, del Codice penale ricomprendendo come tali tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri un abuso da parte di un soggetto del potere affidato.

Pertanto, le segnalazioni devono essere:

- ✓ circostanziate, veritiere e basate su elementi giuridicamente precisi e concordanti e deve contenere notizie relative al tempo e al luogo in cui si sia verificato il fatto, nonché fornire elementi utili all'identificazione del soggetto autore dei fatti segnalati;
- ✓ riguardare fatti illeciti/reati/ condotte illecite o irregolarità relative all'organizzazione di appartenenza o illeciti civili di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (**art. 6^{co.2bis l. a)}**);
- ✓ devono sottendere l'interesse "pubblico" o a fatti che minacciano l'integrità dell'amministrazione senza dar sfogo a quelli personali, di acredine nei confronti di un collega né essere oggetto di strumentalizzazione;
- ✓ la notizia può essere di mero sospetto, purché fondato su perpetrata attività illecita, di commissioni o omissioni.

L'interpretazione è alquanto flessibile perché non esiste una casistica di reati o irregolarità che possono costituire oggetto del whistleblowing.

Certo è che la segnalazione non può riguardare lamentele di carattere personale, che sono disciplinate da altre procedure.

L. LE SEGNALAZIONI ANONIME

L'art. 54-bis non include le segnalazioni anonime, cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità.

La *ratio* della richiamata disposizione è quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità al dipendente che faccia emergere condotte e fatti illeciti, per cui tale protezione opera, solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di dipendenti.

In ogni caso, l'Autorità ritiene necessario che l'Amministrazione o l'Ente, nel PTPCT o in altro apposito atto organizzativo con cui dà attuazione a questa disciplina, **registri le segnalazioni** anonime e quelle di soggetti estranei pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing.

La segnalazione deve essere ricevuta dal RPCTa cui è richiesta la garanzia di tutela dell'identità del segnalante e l'adozione di misure specifiche che assicurino la relativa protezione rispetto a possibili atti ritorsivi conseguenti alla denuncia.

La notizia anonima non può avere la stessa valenza sopraindicata per cui sono predisposte le garanzie del segnalante che in questo caso, **non acquisisce la caratteristica del Whistleblower**.

Tuttavia, anche le segnalazioni "anonime" vengono prese in considerazione qualora adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti e sono trattate come semplici "accessi" o comunque potranno eventualmente essere considerate come segnali di allarme.

M. SOGGETTI TUTELATI

1. Soggetto segnalante: il whistleblower

Con il termine whistleblower si ripete è *"il dipendente pubblico abilitato a segnalare illeciti di interesse generale di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss. mod. Legge, n. 179/2017"*.

Tali soggetti sono fondamentali per mantenere una società trasparente, in quanto denunciano atti illeciti e irregolarità e per rivestire la qualifica di **whistleblower** bisogna essere dipendenti o essere titolari, anche di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e controllo in una organizzazione (ex art. 5, co).

TUTELE E GARANZIE LEGATE ALLA QUALIFICA DI WB

La Direttiva UE 1937/2019 ha regolamentato le garanzie e le tutele del soggetto segnalante per cui le persone coinvolte sono **protette da misure** che garantiscono i segnalanti dal timore di ritorsioni e incoraggiano i soggetti a segnalare le violazioni all'interno delle aziende.

Il sistema di protezione che la L. n. 179 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- ✓ **la tutela della riservatezza** dell'identità del segnalante e della segnalazione e dunque, una "riservatezza" intesa in senso ampio del termine come protezione dell'identità di chi ha il coraggio di denunciare.
- ✓ **la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie** eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- ✓ **l'esclusione dalla responsabilità** nel caso in cui il whistleblower (limiti ex art. 3, l. 179/2017) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

In virtù della garanzia alla non ritorsione il whistleblower non può essere soggetto a:

- ✓ licenziamento,
- ✓ demansionamento
- ✓ trasferimento
- ✓ altre forme di discriminazione e/o ritorsione (mobbing, isolamento etc.)

In ogni caso tali misure sarebbero affette da **nullità assoluta**.

2. Soggetti non dipendenti

La protezione non viene garantita solo ai dipendenti che effettuano la segnalazione, ma anche con chi a che fare con l'Azienda, ovvero clienti, fornitori, ex dipendenti, giornalisti, consulenti, pensionati, stagisti e/o tirocinanti.

Il segnalante non dipendente può scegliere se riportare un sospetto all'interno dell'azienda o direttamente all'Autorità di Vigilanza competente, oppure rivolgersi direttamente ai media.

3. Soggetto ricevente: Il Ruolo del Rpct

La legge 179/2017 assegna al RPCT un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni.

Nello specifico della società controllata il Mod. 231 - Art. 5^{co1} identifica come soggetti idonei a ricevere le segnalazioni persone che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti aziendali.

Cioè persona "più adatta" a ricevere e a gestire le segnalazioni per ragione di sicurezza e capacità e possono anche esternalizzare la gestione delle segnalazioni, ad esempio affidandola a un difensore civico esterno, ma sia il legislatore che la stessa Autorità garante favoriscono l'affidamento dell'incarico al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

In **Arpac Multiservizi**, come indicato dalle linee guida di ANAC, si è stabilito che la segnalazione deve essere ricevuta dal **RPCT nominato avv. Angela Pesce** che, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, redige gli atti necessari a una prima "*attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute*", obbligatoria in base al co. 6 ex art. 54-bis³².

Tale attività istruttoria prevede:

1. la valutazione di ammissibilità della segnalazione e della sussistenza dei requisiti essenziali per accordare le cautele al WB ex art 54-bis;
2. la garanzia di tutela dell'identità del segnalante;
3. l'adozione di misure specifiche che assicurino la relativa protezione rispetto a possibili atti ritorsivi conseguenti alla denuncia.

Al fine di uniformarsi alla normativa e rafforzare le misure a tutela della riservatezza AMS ha programmato l'integrazione e l'aggiornamento nel Codice di Comportamento adottato ai sensi dell'art. 54^{co.5}, del d.lgs. 165/2001 di forme di responsabilità specifica in capo ai soggetti segnalanti e riceventi con previsione di un vero e proprio sistema sanzionatorio connesso al sistema di Whistleblowing.

Tutti i dati personali, sia del segnalante che degli eventuali altri implicati, devono essere trattati nel rispetto del GDPR.

4. Soggetto Custode di Identità

Il RPCT è il soggetto legittimato a ricevere la segnalazione e conoscerne l'identità e dicui ne è, di solito, custode essendo soggetto dipendente dell'amministrazione dotato di requisiti di imparzialità e indipendenza.

Arpac Multiservizi, seppur non è un'azienda di grandi dimensioni per ragioni di estrema sicurezza ha scelto di nominare quale "Custode di identità" la **dott. Iosella Loredana Langella**, già Resp. Protezione Dati aziendale che riceverà la password segreta e di sua esclusiva cognizione che sarà usata all'occorrenza qualora il gestore Rpct chieda di poter accedere all'identità del segnalante.

Resta fermo che, sebbene quest'ultimo non tratti direttamente i dati relativi al segnalante e quelli contenuti nella segnalazione, opera in qualità di "**autorizzato interno al trattamento dei dati**" (art. 4, par. 10, 29, 32, par. 4 Reg. UE 2016/679 e art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003).

Sempre per ragioni di sicurezza il Custode non può accedere ai dati di pertinenza del Rpct .

5. Sostituto Ricevente

In caso di conflitto di interessi del RPCT è stato designato come soggetto sostituto gestore della segnalazione il Presidente dell'Organo di valutazione (Odv) nella persona dell'**avv. Valentina Di Maria**, giacché i modelli di organizzazione e gestione ("Modelli 231") prevedono già obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Valutazione deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli stessi.

6. Gruppo Di Lavoro

Il Custode dell'identità **dott. Iosella Loredana Langella** e il sostituto ricevente **avv. Valentina Di Maria** formano anche il gruppo di lavoro previsto da Anac a supporto del gestore della segnalazione RPCT **avv. Angela Pesce**.

In tal caso l'accesso alla segnalazione di whistleblowing e ai dati ivi contenuti è consentito solo al RPCT e ai componenti del gruppo previamente individuati nell'apposito atto organizzativo ovvero la Delibera di adozione e pubblicazione della piattaforma(LGG n. 469/2021).

N. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Altro ambito di applicazione della disciplina relativa al whistleblowing riguarda la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e le attività di prevenzione da attuare sui luoghi di lavoro.

A tale proposito giova ricordare l'art. 18 del D.Lgs. 81/2018 che prevede numerosi obblighi da rispettare e prescrizioni da ottemperare, tra i quali:

in capo al datore di lavoro

- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP e il medico competente;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni ai lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.

in capo ai lavoratori

L'art. 20^{co2}, lett. e), stabilisce l'obbligo di "segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto, le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

L'importanza di tali azioni è da considerarsi di grande rilievo, soprattutto alla luce della emergenza sanitaria connessa all'epidemia da Covid-19.

Al riguardo, il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure anti-contagio negli ambienti di lavoro, e ss. integrazioni, stabilisce in maniera chiara che la prosecuzione delle attività produttive possa avvenire esclusivamente in presenza delle condizioni che assicurino ai lavoratori adeguati livelli di protezione, imponendo, in caso contrario, la loro sospensione.

L'inosservanza di queste e altre disposizioni nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro integra illeciti di varia natura, che potrebbero essere denunciati da un soggetto/ whistleblower, il quale andrà tutelato da ogni forma di censure e dal timore di eventuali ritorsioni.

O. COMUNICAZIONE AI SOGGETTI COMPETENTI

Il RPCT, completata l'istruttoria, **segnala la questione ai soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti** conseguenti a seconda dei casi:

1. al dirigente A.U. p.t. per le valutazioni circa l'esercizio dell'azione disciplinare e le conseguenti decisioni relative all'applicazione delle sanzioni disciplinari di competenza;
2. al dirigente della struttura di appartenenza del personale incolpato;
3. ai soggetti designati per i procedimenti disciplinari;
4. se del caso, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all'ANAC per i profili di eventuale rispettiva competenza.

Salvo il consenso espresso dall'interessato, nelle trasmissioni ai soggetti interni non è indicato il nome del segnalante e in caso di trasmissione ai soggetti esterni sarà evidenziato che il segnalante gode della tutela riservata dalla legge al whistleblower.

P. TEMPISTICHE

Le aziende devono confermare la ricezione della segnalazione al segnalante entro **15 giorni**.

Una prima comunicazione entro **30 gg.** dalla ricezione della segnalazione per richiedere eventuali specificazioni o integrazioni

Entro **90 gg.** il whistleblower deve essere informato di qualsiasi azione intrapresa, dello stato dell'indagine interna e del suo esito.

Q. OBBLIGO DI INFORMAZIONE AD ANAC

Le aziende sono tenute a fornire all'Autorità competente (ANAC) informazioni sul processo di segnalazione interno adottato, nonché sui canali di whistleblowing.

Queste informazioni devono essere facilmente comprensibili e accessibili, non solo ai dipendenti, ma a tutti gli stakeholder.

Ovviamente l'obbligo coesiste sempre con le dovute cautele di riservatezza e privacy circa l'identità del WB, perciò, l'azienda potrà dare informazioni corrette seppur in stralcio rispetto alla completa documentazione in possesso.

R. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

Le segnalazioni ricevute saranno conservate nei tempi stabiliti in luogo sicuro in modo che possano essere utilizzate come prove, se necessario.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, si deve curare l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della segnalazione per un periodo di **5 anni dalla chiusura della segnalazione**.

Gli eventuali dati personali sensibili contenuti nella segnalazione, incluse quelle relative alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattate nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali e della Policy /Regolamento Privacy adottata dalla Società.

Sulla piattaforma sarà tenuto a cura del Rpct incaricato un **"Registro delle segnalazioni"** con l'uso di un protocollo esclusivo.

S. TUTELA DA MISURE DISCRIMINATORIE O RITORSIVE

L'accezione di misura ritorsiva si configura non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti commissivi od omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante e volti a limitare l'esercizio delle funzioni del lavoratore, tale da manifestare un intento vessatorio e comprendere la misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

La normativa di riferimento prevede che il whistleblower non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sul lavoro.

La disposizione del co7e ss. dell'art. 54-bis è chiara nello specificare che gli atti ritorsivi o discriminatori adottati dall'amministrazione sono **nulli**, precisando che le misure interdette possono essere sia ritorsive che discriminatorie e sono configurabili anche laddove l'amministrazione abbia realizzato omissioni.

ELENCAZIONE MISURE RITORSIVE

La stessa norma individua nella misura discriminatoria o ritorsiva **Misure Tipizzate**:

- sanzione
- demansionamento
- licenziamento
- trasferimento

Misure Indeterminate "Organizzative"

aventi effetti diretti/indiretti su condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

- irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificata
- proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate
- graduale e progressivo svuotamento delle mansioni
- pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati
- reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi)
- valutazione della performance artatamente negativa
- mancata ingiustificata congelamento o attribuzione della progressione economica
- ingiustificato mancato conferimento o revoca ingiustificata di incarichi

In caso di FORNITORE ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto

L'intento ritorsivo

Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli anche in ambito disciplinare.

Il divieto di ritorsione trova un limite nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 c.c. per cui non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa.

L'intenzione di commettere ritorsione può desumersi:

- all'infondatezza o dalla pretestuosità delle motivazioni poste a fondamento della misura;
- dal carattere pretestuoso e infondato di tali motivazioni;
- dall'assenza di giustificazione per l'adozione del provvedimento ritenuto ritorsivo;
- dalla reiterazione del rigetto delle richieste del dipendente.

Secondo quanto previsto dall'art. 54-bis ^{co1} secondo periodo, le comunicazioni di misure ritorsive possono essere trasmesse ad ANAC da parte del soggetto interessato e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione di appartenenza del segnalante.

L'Autorità può svolgere negli Enti privati gli accertamenti di competenza su eventuali misure ritorsive adottate nei confronti dell'autore della segnalazione, ai sensi dell'art. 54-bis commi 1 e 6.

Il procedimento è disciplinato dal Regolamento ANAC sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di whistleblowing.

Nella valutazione della ritorsività della misura adottata dall'ente privato, l'interlocutore dell'Autorità è individuato nel rappresentante legale della società (in AMS è l'Amministratore Unico) che è tenuto a collaborare nell'ambito dell'istruttoria svolta da ANAC ai fini dell'accertamento dell'adozione di misure ritorsive ai sensi del co. 6, art. 54-bis.

Inversione dell'onere della prova

Il comma 7 dell'art. 54-bis dispone un'inversione dell'onere della prova a carico di chi ha attuato una misura ritorsiva o discriminante essendo quest'ultimo tenuto a dimostrare che non ha commesso l'illecito, laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione di illeciti e di aver subito ritorsione.

La perdita delle tutele nel corso del procedimento (art. 54-bis, co. 9)

Quando nei confronti del whistleblower viene avviato un procedimento penale per i reati di calunnia, diffamazione o per quelli comunque commessi con la segnalazione il procedimento penale e il procedimento sanzionatorio innanzi all'Autorità procedono separatamente.

Le valutazioni della Procura e/o del Giudice penale sulla colpevolezza del dipendente possono influire sulla valutazione, operata da ANAC, circa la ritorsività della misura.

L'Art. 54-bis comma 9 stabilisce che le tutele previste dall'art. 54-bis nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

T. RISERVATEZZA

Il co. 3 dell'art. 54-bis impone all'amministrazione, che riceve e tratta le segnalazioni, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante che ha l'obbligo di **secretare, non diffondere e garantire la riservatezza dell'identità del segnalante** sottratta alla misura dell'accesso agli atti al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione all'interno dell'ente.

I dati personali del segnalante devono essere oscurati e la documentazione allegata alla segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi ex L. 241/1990 e all'Accesso Civico di cui al D. Lgs. 33/2013.

Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro svelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge e l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del co. 4 dell'art. 54-bis

Solo qualora si renda necessario trasmettere la segnalazione alle Autorità giudiziarie competenti, si deve dare evidenza del fatto che si tratta di segnalazione pervenuta da soggetto cui spetta la tutela del Whistleblower.

 ARPAC MULTISERVIZI	REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE	
	WHISTLEBLOWING Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 ex art.1, co 51 L. n. 190/12 e Del. A.N.A.C. n. 6 / 2001	ADOZIONE Marzo 2022

Al soggetto segnalato, presunto autore della condotta illecita, sono preclusi i diritti previsti dall'art. 15 all'art. 22 del Reg. Ue n. 2016/679 (diritto di accesso ai dati personali, a rettificarli, a ottenerne la cancellazione, a limitarne il trattamento, alla portabilità e all'opposizione al trattamento) mentre potrà far valere le previsioni dell'art. 160 del D. Lgs. 196/2003, ricorrendo al Garante per far accertare che il trattamento dei suoi dati sia conforme alla normativa.

Nessuna tutela è prevista nei casi in cui il segnalante venga condannato, anche in primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione rivelatasi infondata, o effettuata con dolo o colpa grave.

Nei limiti previsti dalla L. 179/2017, è esclusa la responsabilità qualora, ai fini di adempiere agli obblighi del "whistleblower", il dipendente sveli segreti d'ufficio, aziendali, professionali, scientifici o industriali, ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

L'identità del WB viene sottoposta a riservatezza nel caso che dalla segnalazione scaturisca un procedimento disciplinare interno e abbisogna che il segnalante presti il suo consenso a rivelare l'identità ove indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In caso di diniego al consenso non si potrà procedere con il provvedimento disciplinare se l'identità del segnalante fosse indispensabile al soggetto "segnalato" per difendersi e il segnalante neghi il consenso al suo svelamento.

Nell'ambito penale invece la legge richiama in maniera espressa l'art. 329 C.P.P. che prevede l'obbligo del segreto istruttorio sino alla conclusione delle indagini preliminari.

Qualora ne discendesse l'avvio di un procedimento penale, allora l'identità verrà svelata non dall'ente ma all'Autorità Giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso in quanto l'art. 203 C.P.P. prevede l'inutilizzabilità di dichiarazioni anonime e degli atti di indagine su di esse fondati (come confermato anche dalla sentenza n. 9047 del 27/02/2018 della VI sezione della Cass. Penale).

Lo stesso vale nel caso di un procedimento di fronte alla Corte dei conti.

Anche la normativa di protezione dei dati prevede una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Il legislatore ha, infatti, introdotto, con il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 10121 di recepimento del Regolamento (UE) n. 2016/679, l'art. 2-undecies nel d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

U. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali dei segnalanti, segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione saranno trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ("GDPR") e di cui al D.lgs. 196/2003, mod. D.lgs. 101/2018.

In particolare, sono messe in atto da AMS tutte le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, durante tutto il percorso e in ogni fase di gestione e archiviazione della segnalazione, ovvero:

- le attività di trattamento sottese alla gestione della segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR.
- Il segnalante dovrà ricevere un'informativa di cui all'art. 13 GDPR che specifichi le finalità e modalità del trattamento dei propri dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della segnalazione.

- L'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti responsabili e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario.
- I diritti riconosciuti al segnalante dal Regolamento Whistleblowing AMS saranno reperibili facilmente sul sito istituzionale laddove è pubblicato con facile percorso qui riportato:
Sito:www.arpacmultiservizi.it-
Link: <https://www.arpacmultiservizi.it/page.php?id=10170&idpadre=10143&npadre=Disposizioni%20generali>
sezione Società Trasparente- Sottosezione "Disposizione generali" -Piano Triennale della Prevenzione e della Trasparenza si clicca su: **REGOLAMENTI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE DELL'ILLEGALITÀ.**
- I dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di Whistleblowing.
- Il sistema di segnalazione prevede il trattamento dei dati personali (art. 9 GDPR) pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti ed essi saranno trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che ne giustificano la raccolta.
Esaurita la finalità i dati personali saranno conservati sulla base dei criteri e per i periodi indicati all'interno dell'informativa privacy resa all'interessato e successivamente cancellati o anonimizzati.
- L'esercizio dei diritti dei soggetti "interessati" relativamente ai dati privacy nell'ambito del processo di Whistleblowing, sono gestiti e limitati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003 come novellato dal D.lgs. 101/2018, con la specificazione che in nessuna circostanza può essere permesso al segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Whistleblower.

IL WHISTLEBLOWING

LA PROCEDURA

INDICE

PREMESSA.....	PAG: 21
A. AMBITO NORMATIVO	PAG.21
B. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA.....	PAG. 22
C. AMBITO SOGGETTIVO.....	PAG.22
✓ Destinatari della Procedura	
D. LE GARANZIE: Protezione dell'identità del segnalante	PAG.22
E. I SISTEMI DI SEGNALAZIONE.....	PAG. 23
F. LA PIATTAFORMA.....	PAG.23
G. SOFTWARE DEDICATO.....	PAG. 23
H. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ENTE.....	PAG. 24
I. ITER COLLABORATIVO INTERNO DEL GRUPPO DI LAVORO.....	PAG. 25
J. SICUREZZA DELLA PIATTAFORMA.....	PAG 26
K. ELEMENTI FONDAMENTALI PER IL SEGNALANTE.....	PAG. 26
✓ Modalità della segnalazione all'interno dell'Amministrazione	
✓ La Segnalazione: Oggetto	
✓ Le Segnalazioni Anonime	
✓ Le segnalazioni vietate	
✓ Forma e contenuti minimi delle segnalazioni	
✓ Requisiti essenziali	
✓ Requisiti di legittimità	
✓ Tipologie delle segnalazioni relative alla riservatezza del segnalante: Segnalazione aperte- riservate al Rpct- a riservatezza rinforzata o esplicite ex post	
L. ISTRUTTORIA: ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	PAG . 28
✓ Archiviazione senza istruttoria	
✓ Ulteriori approfondimenti	
✓ Apertura istruttoria	
✓ Fasi Istruttoria: Apertura – Analisi Preliminare – Collaborazioni Approfondimenti - Conclusioni	
M. FORME DI TUTELA DEL WHISLEBLOWER.....	PAG 29
A. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA SULL'IDENTITA'DEL WHISLEBLOWER	
B. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISLEBLOWER	
N. LA RESPONSABILITA'	PAG 30
O. SANZIONI.....	PAG.31
P. DISPOSIZIONI FINALI.....	PAG.31

PREMESSA

L'istituto del Whistleblowing implica un cambiamento culturale generale nell'ambito anche delle aziende private o partecipate come Arpac Multiservizi.

Contestualizzando il significato di whistleblower in azienda, si fa riferimento al **dipendente AMS che segnala una violazione/irregolarità commessa ai danni della partecipata o della partecipante, innescando il processo di interesse pubblico che legittima ad intervenire.**

La segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico attraverso cui, colui che denuncia contribuisce all'emersione e/o alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza ed è riflesso del Socio Pubblico, a vantaggio dell'interesse pubblico collettivo.

La presente procedura è **volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il dipendente denunciante (whistleblower) con lo scopo di prevenire e/o risolvere un problema all'interno e con tempestività.**

La tutela, la riservatezza e l'anonimato di colui che effettua la segnalazione è stata ulteriormente rafforzata come espressamente previsto dalle Linee Guida Delibera A.N.A.C. n. 6/ 2015 con l'obbligo dell'Azienda di predisporre efficaci sistemi di tutela del segnalante ai sensi dell'art 54-bis.

Affinché si possa recepire totalmente la normativa, è necessario procedere sotto due aspetti:

- deformalizzare la nozione di "lavoratore", così da rendere meno rigido e più agevole l'accesso all'istituto per tutti coloro che, seppur non soggetti destinatari (amministratori, dipendenti ecc.), necessitano comunque di una tutela per il sostanziale rischio di subire ritorsioni connesse ad una segnalazione;
- rendere obbligatoria l'adozione dell'istituto ex art. 6 D. Lgs 231/2001, benché l'azienda con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 250 potrebbero utilizzare anche solo un canale di segnalazione in quanto AMS segue la direttiva ANAC che indirizza ad una piattaforma telematica che garantisce maggior riservatezza e buon sistema di registrazione delle segnalazioni

In ogni caso la presente procedura è concepita in modo flessibile in quanto persistono complessità a rapportare questione di tutela della privacy con le garanzie del whistleblower di cui si raccolgono i dati a seguito di una segnalazione, per cui saranno possibili integrazioni a completamento della disciplina stessa.

A. AMBITO NORMATIVO

- **Legge 190/2012** in materia di "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. e società e Enti equiparati
- **D.lgs. 165/2001** relativo a "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- **D.lgs. 231/2001** in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
- **L. 179/2017** recante "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"
- Piano Nazionale Anticorruzione
- **Deliberazione Anac n 1937/ 2019** "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing).
- **Delibera n. 469/2021** nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)". Le Linee guida rivolte al settore pubblico e altre organizzazioni indicate dalla legge, obbligate a prevedere misure di tutela per coloro che segnalano condotte illecite.
- **Documenti interni AMS:** Modello Organizzativo di Gestione - Codice di Comportamento PPCT

B. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Il 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.

Con la presente procedura si vogliono fornire chiare indicazioni operative ai dipendenti Arpac Multiservizi circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni di violazioni per cui essa:

- ✓ definisce l'ambito di applicazione del documento e del processo di Segnalazione;
- ✓ identifica i soggetti che possono effettuare Segnalazioni;
- ✓ circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di Segnalazione;
- ✓ identifica i canali attraverso cui effettuare la Segnalazione;
- ✓ identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di Segnalazione, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell'utilizzo dei canali istituiti;
- ✓ definisce il processo di gestione della Segnalazione nelle sue varie fasi, identificando ruoli, responsabilità, modalità operative e strumenti utilizzati.

C. AMBITO SOGGETTIVO

✓ Destinatari della Procedura

La presente procedura è rivolta a tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali nonché a tutta la platea dei lavoratori a prescindere dal relativo inquadramento e a chi coopera e collabora (fornitori, consulenti etc.) con la società ARPAC Multiservizi S.r.l. .

In pratica possono rivestire la qualifica di Whistleblower e possono inviare una segnalazione tramite la piattaforma:

- Tutti i dipendenti dell'Azienda Arpac Multiservizi S.r.l.
- Lavoratori o collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o di imprese che realizzano opere in favore dell'amministrazione.
- Consulenti.

D. LE GARANZIE: Protezione dell'identità del segnalante

Le politiche di tutela della riservatezza del segnalante fanno riferimento sia al quadro normativo nazionale sia alle scelte politiche e gestionali della singola amministrazione.

La protezione **si applica solo alle segnalazioni di illeciti** da parte di chi ha la **titolarità di whistleblower**.

La normativa del whistleblowing opera su un doppio fronte di tutele:

- estende il ventaglio di ipotesi di comportamenti ritorsivi censurabili, laddove sotto la locuzione "misure discriminatorie, dirette o indirette" si è inteso inserire le varie condotte di mobbing, bossing, demansionamento, trasferimento ingiustificato e non solo quelle penalmente rilevanti;
- inserisce le note garanzie a tutela dell'anonimato del dichiarante, pur con alcune eccezioni (es. conoscenza identità segnalante sia indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa dell'incolpato).

Perciò questo sistema gestione delle segnalazioni è idoneo a:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un *iter* procedurale definito e comunicato;
- consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria con termini certi per l'avvio e la conclusione della stessa;
- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente/whistleblower;
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette (RPCT-Custode Identità- Sostituto);
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione.

Il segnalante che subisca una delle misure discriminatorie e/o ritorsive può comunicarle al RPCT, all'ANAC direttamente o tramite le organizzazioni sindacali.

E. I SISTEMI DI SEGNALAZIONE

Il segnalante può scegliere:

- **canale segnalazione interno** riportando un sospetto nell'azienda (RPCT) con l'utilizzo della piattaforma predisposta in via telematica mediante la funzionalità Whistleblowing predisposta dalla società GTE seguendo le istruzioni di cui all'allegato A "**MODULO OPERATIVO**".
- **canale esterno** inoltrando la denuncia all'Autorità competente (Anac- Prefettura- Corte Conti) ovvero ai media se non ha riscontro oppure se si ha motivo di ritenere che sia nell'interesse pubblico.

A tal fine, si rimanda ai contenuti del manuale allegato e parte integrante del presente regolamento/procedura.

La segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'A.N.A.C., non sostituisce quella all'Autorità Giudiziaria e consente al RPCT o all'A.N.A.C. di svolgere le opportune valutazioni.

F. LA PIATTAFORMA

AMS ha adottato la procedura pubblica dotandosi di una piattaforma in seguito a provvedimento dell'A.U. pubblicato sul sito istituzionale- sezione Società trasparente-**Determina n.12** del 11/02/2022: Fornitura piattaforma web "whistleblowing" per la gestione delle segnalazioni anticorruzione -Affidamento diretto mediante ricorso al M.E.P.A. - **SMART CIG N. ZB9352B499** (pubblicata il 11/02/2022) - integrata successivamente con la **Determina n. 13** del 17/02/2022 Errata Corrige - Variazione Fornitore della piattaforma web "whistleblowing ", per la gestione delle segnalazioni anticorruzione - Affidamento diretto mediante ricorso al M.E.P.A. - **SMART CIG N. ZB9352B499** (pubblicata il 17/02/2022).

G. SOFTWARE DEDICATO

L'Arpac Multiservizi srl rispettando tutte le opportune cautele dettate dalla Legge ha messo a disposizione dei propri dipendenti apposita piattaforma whistleblowing acquistata dalla **società G.T.E.Informatica** con sede in Acireale (CT) Via Kennedy 56/E risultata essere la migliore offerente nel rapporto qualità / prezzo dopo l'indagine di mercato espletata.

La società offre una guida al segnalante attraverso campi da compilare, raccomandando fortemente ad ogni dipendente di utilizzare la funzionalità Whistleblowing della piattaforma secondo il MODULO allegato.

Caratteristiche della Piattaforma

Il Software Whistleblowing permette, tramite una piattaforma dedicata, di ricevere e gestire in totale sicurezza e in conformità le segnalazioni di illeciti secondo la vigente normativa (Legge n. 179/2017) e viene mantenuto in costante aggiornamento.

Nello specifico, l'applicativo consente di inviare segnalazioni di illeciti dei quali il whistleblower (segnalatore) è venuto a conoscenza durante lo svolgimento della consueta attività lavorativa, garantendogli completa sicurezza e riservatezza.

Il Software consente al soggetto incaricato Rpkt di prendere in carico le segnalazioni trasmesse al sistema e svolgere una prima istruttoria sulle circostanze segnalate.

La **PIATTAFORMA** scelta è conforme alla normativa vigente in quanto:

- separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo 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: ciò affinché l'identità del segnalante non possa 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.

- Mantiene riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.
- Il sistema tiene traccia delle operazioni eseguite, offrendo idonee garanzie di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e delle informazioni che attraverso questo verranno acquisiti, elaborati e comunicati secondo la procedura di gestione delle segnalazioni adottata dall'amministrazione.
- Garantisce la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte anche attraverso:
 - ✓ modalità di conservazione dei dati;
 - ✓ Utilizza protocolli chiari e sicuri anche durante il trasporto dei dati utilizzando strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati);
 - ✓ politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico);
 - ✓ politiche di sicurezza (ad es. modifica periodica delle password);
 - ✓ durata di conservazione di dati e documenti.

H. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ENTE

Il Rpct gestore **accede** al back-end dell'applicativo con accesso protetto da credenziali di accesso crittografate (username e password temporanea) che le vengono comunicate mediante posta elettronica.

Al primo accesso il sistema richiederà in automatico al RPCT la modifica della password di accesso mediante nuova password "forte" che dovrà essere modificata ogni tre mesi.

Il Responsabile mediante accesso esclusivo e protetto potrà in questo modo monitorare e gestire le segnalazioni pervenute.

Al fine di permettere al Responsabile di avere una tempestiva conoscenza di una nuova segnalazione il software, su richiesta, consente di ricevere presso il suo indirizzo e-mail un "alert" da parte del sistema che comunica in maniera del tutto generica la sussistenza di una nuova segnalazione.

L'applicativo consente al Responsabile di:

- prendere visione del contenuto della segnalazione;
- risalire all'identità del segnalante ove questa sia stata comunicata;
- dialogare, in ogni caso, con il segnalante in forma anonima quando quest'ultimo accede mediante il codice a 16 cifre.

Nella piattaforma è stato attivato un sistema di "log" per quanto riguarda l'accesso ai dati personali per cui quando il Responsabile accede all'identità del segnalante viene informato dal sistema che l'azione verrà registrata in un apposito log (non oggetto di consultazione né di modifica) che tiene traccia della data, del codice del questionario.

Il sistema di log consente al Responsabile di avere traccia del momento esatto in cui ha avuto accesso ai dati personali del segnalante.

I. ITER COLLABORATIVO INTERNO DEL GRUPPO DI LAVORO

Nelle Linee Guida Anac n. 469/2021 è chiarito che il RPCT è il **sogetto legittimato per legge a ricevere e prendere in carico le segnalazioni di whistleblowing e quindi a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.**

Anac però consente al RPCT la facoltà di assegnazione delle segnalazioni di whistleblowing ad un altro soggetto designato o collaborare nella gestione della segnalazione con ciascun soggetto del **Gruppo di lavoro** (Custode identità segnalante e soggetto sostituto) istituito per coadiuvarlo nelle necessarie attività in merito alle segnalazioni e nello svolgimento dell'attività istruttoria.

L'assegnazione di una segnalazione di whistleblowing può essere revocata dallo stesso RPCT con apposita motivazione.

Il Custode dell'Identità dietro esplicita richiesta consente al RPCT di accedere all'identità del segnalante.

Il Soggetto Sostituto interviene automaticamente in caso di conflitto di interessi che riguarda il RPCT.

J. SICUREZZA DELLA PIATTAFORMA

L'applicativo è sviluppato in ambiente.net di Microsoft e si trova su un server remoto ubicato in Europa di proprietà di OVH e gestito da GTE.

In fase operativa sarà attivato il protocollo HTTPS la cui sicurezza di HTTPS è garantita dal protocollo TLS sottostante, che utilizza chiavi private e pubbliche a lungo termine per generare chiavi di sessione a breve termine.

Sarà realizzata un'istanza dell'applicativo, completamente sconnessa dalle altre e che registra i dati in un suo database proprio.

Il database è in forma strutturata e comprende le tabelle con i seguenti dati:

- le risposte che compongono le segnalazioni,
- i codici a 16 cifre dei whistleblower,
- eventualmente le generalità comunicate volontariamente dai whistleblower,
- la password di accesso del Responsabile dell'Ente.

Il database si trova in una cartella all'interno del server e nella stessa si trovano anche i file di log che registrano gli eventuali accessi alle identità da parte del Rpct.

Nel sistema di log del server rimane traccia dell'IP della macchina da cui un utente si è collegato all'applicativo, con data e ora del collegamento.

Non rimane invece traccia dell'eventuale scambio di informazioni, se l'utente ha solo visualizzato l'applicativo, ha inviato una segnalazione o altro.

Come suggerito dalla normativa di riferimento, l'applicativo sarà reso disponibile anche tramite rete TOR con la possibilità di mascherare il proprio IP, a maggior tutela dell'identità del segnalante.

Per accedere tramite rete TOR gli utenti possono dotarsi di un apposito browser scaricabile gratuitamente.

Sarà creato un accesso all' Amministratore di 1° e 2° livello perché AMS ha scelto di tenere separate la figura del **custode dell'identità** da quella del Rpct gestore della segnalazione.

K. ELEMENTI FONDAMENTALI

✓ Modalità della segnalazione all'interno dell'Azienda

Le segnalazioni vengono inserite dal whistleblower (segnalatore) tramite un'interfaccia web attivata con **MODULO** accessibile e visibile nel canale istituzionale della società AMS sotto la dicitura **WHISLEBLOWING**.

Il contenuto della segnalazione viene generato tramite la compilazione di un questionario, il quale si compone di domande a risposta obbligatoria.

Terminato il questionario, il segnalatore sarà tenuto a scegliere se effettuare la segnalazione in forma anonima o comunicare i propri dati personali (nome, cognome, data e luogo di nascita, tel., e-mail).

A prescindere dal tipo di segnalazione scelta dal soggetto, il software assegna a quest'ultimo (tramite procedura casuale e non prevedibile) **un codice univoco a 16 cifre**, con il quale potrà successivamente collegarsi alla piattaforma, seguire l'evoluzione della propria segnalazione e comunicare con il Rpct designato in modo anonimo e protetto.

La segnalazione all'interno dell'Azienda **deve essere presentata esclusivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) avv. Angela Pescemediante la piattaforma GTE messa a disposizione sul sito Arpac Multiservizi: <https://www.arpacmultiservizi.it/webmail10128.html>**

Qualora la condotta illecita sia riferibile al RPCT stesso, la segnalazione deve essere rivolta al **SOGGETTO SOSTITUTO** in persona della **Presidente dell'ODV avv. Valentina Di Maria**.

Tale denuncia è sottratta all'Accesso Civico semplice e generalizzato e all'Accesso agli atti di cui all'art. 22 e ss. della L. 241/1990.

✓ La segnalazione

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

Oggetto:

Le segnalazioni/denunce riguardano

- A. **atti illeciti e reati di cui si sia appresa la realizzazione nonché le condotte di cattiva amministrazione**, seppur non rappresentando fatti penalmente illeciti ma concretizzano da parte del dipendente distorsione dell'interesse pubblico per favorire un interesse privato (personale o di terzi) in grado di mortificare il corretto funzionamento dell'attività che viene piegata verso logiche individualistiche e di abuso di potere (Art. 54-bis del T. U. Pubblico Impiego -D. Lgs. 165/2001- introdotto dalla Legge 190/2012).
- B. **comportamenti e/o pratiche** non in linea con le disposizioni del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Modello 231.
- C. **condotte illecite**, presunte o effettive fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.
- D. **irregolarità amministrative** e/o contabili e fiscali nella formazione del bilancio d'esercizio.
- E. **violazione di norme** in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli non trasparenti.
- F. **comportamenti volti ad ostacolare le attività di controllo** delle Autorità di Vigilanza (es. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti), promessa o dazione di denaro, beni o servizi, altro beneficio volto a corrompere fornitori o clienti o comunque azioni suscettibili di creare un danno all'immagine dell'azienda.

Le segnalazioni anonime:

Le segnalazioni anonime, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione e verranno trattate alla stregua di verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato; ciò anche rispetto al dettato dell'art. 2, Parte II, delle Linee guida ANAC.

Esse saranno considerate se dettagliate e concernenti fatti di particolare gravità, solo ai fini di verifiche in virtù dell'art. 2, Parte II, Linee guida ANAC.

Ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

I meri sospetti o voci non sono invece meritevoli di tutela.

Né saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche e comunque quelle non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella presente procedura.

Il Segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della Segnalazione effettuata ed eventualmente delle relative azioni intraprese.

Segnalazioni vietate

Il whistleblowing non può riguardare doglianze, rivendicazioni o istanze di carattere personale del segnalante o i rapporti con il superiore gerarchico/colleghi.

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

È vietato in particolare:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa e/o professionale del soggetto segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite a orientamenti sessuali, religiosi, politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato;

- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato;
- segnalazioni contenenti dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona, salvo i casi in cui ciò sia inevitabile e necessario ai fini della segnalazione stessa.
- E'vietato e sanzionabile l'invio di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate.

In questi casi la riservatezza dell'identità del whistleblower (segnalante), nonché le altre misure di tutela previste dalla legge, potrebbero non essere garantite, poiché tali segnalazioni potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale a suo carico.

➤ Forma e contenuti delle Segnalazioni

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al RPCT di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

➤ Requisiti essenziali

La segnalazione deve necessariamente contenere:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione (whistleblower), con indicazione della posizione o funzione svolta, salvo che non sia stata fatta in forma anonima;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione nonché se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- altri elementi come la qualifica e il servizio che consentano di identificare i soggetti.

Ulteriori elementi:

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione.
- eventuale documentazione utile.

➤ Requisiti di legittimità

Le segnalazioni devono essere **circostanziate veritiere e concrete**.

Per essere considerate segnalazioni a tutela del denunciato esse devono avere il requisito della

- veridicità dei fatti o situazioni;
- fondatezza dei fatti o situazioni;
- minuziosità e dettaglio nella descrizione dei fatti o situazioni.

➤ Tipologie delle Segnalazioni relative alla riservatezza del segnalante

Sono ammesse diverse tipologie di segnalazione, secondo il grado di riservatezza che il segnalante richiede gli venga garantito:

1. **Segnalazioni aperte:** in cui il segnalante non solo rivela la propria identità ma non chiede di rimanere sconosciuto all'inchiesta, prestando consenso alla comunicazione della sua identità allorché tale comunicazione si renda necessaria.
2. **Segnalazioni riservate al RPCT:** il segnalante presenta una segnalazione esplicitando la sua identità al RPCT, ma non presta consenso a informare l'inchiesta.
3. **Segnalazioni a riservatezza rinforzata o esplicite ex post:** in queste ipotesi il segnalante presenta una segnalazione ma l'identificazione rimane nascosta anche al RPCT che può conoscerla solo in un secondo momento e solo se indispensabile alla trattazione del caso e l'inchiesta non può conoscere l'identità del segnalante.

La riservatezza è mantenuta, salvo che nel caso sub a, nei confronti di tutti i soggetti interni all'Amministrazione; diversamente, in caso di trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria e alla Corte dei conti sarà consegnata, su richiesta, la segnalazione integrale comprensiva del nome del segnalante.

L. ISTRUTTORIA: ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE**Breve premessa**

L'applicativo proposto consente di inviare segnalazioni, in modalità crittografata e spersonalizzata, di illeciti dei quali il whistleblower (segnalatore) è venuto a conoscenza durante lo svolgimento della consueta attività lavorativa, garantendogli completa sicurezza e riservatezza e consentendo al Rpct di scartare o prendere in carico le segnalazioni inviate e lo svolgimento di una prima istruttoria circa i fatti segnalati.

Come già specificato, le segnalazioni di comportamenti scorretti/ irregolarità/illeciti all'interno dell'Azienda, vengono inserite dal whistleblower nell'interfaccia web creata con l'applicativo "whistleblowing" **che appare nella Homepage del sito istituzionale.**

L'applicativo utilizzato opera, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e consente di effettuare una segnalazione senza essere in possesso di alcuna credenziale di accesso, rispettando così l'anonimato del segnalante.

La segnalazione viene inviata rispondendo a domande divise a risposta facoltativa o obbligatoria. Il segnalatore alla fine del questionario potrà comunque scegliere se inviare la segnalazione come anonima o inserire i propri dati personali.

ITER

La segnalazione di per sé non è sufficiente ad attivare il procedimento di whistleblowing.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT il quale, ricevuta la segnalazione, comunica al segnalante l'avvenuta ricezione **entro 15 gg** lavorativi decorrenti dalla data di invio della segnalazione stessa.

Il Rpct prima di avviare l'istruttoria **valuta prima face la denuncia** e **verifica preliminarmente** i fatti menzionati e i requisiti della segnalazione e, laddove opportuno, dispone l'eventuale audizione del segnalante tramite la piattaforma in uso sul sito Arpac Multiservizi .

All'esito di dette verifiche il RPCT gestore, dandone sempre comunicazione al segnalante, può decidere:

Archiviazione senza istruttoria- non dando seguito alla segnalazione se

1. ritiene non meritevole di attenzione la segnalazione.
2. in caso di segnalazione anonima oppure di segnalazioni di cui al **paragrafo K**.
3. se la segnalazione è di natura e contenuto irrilevante ai sensi del D. Lgs. n.231/01 o priva di elementi di rischio o dei requisiti idonei.
4. nel caso di inerzia del segnalante che non risponde alle richieste di integrazioni del Gestore.

Ulteriori approfondimenti

Il RPCT, ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower le necessarie integrazioni con il coinvolgimento di esperti, sia interni che esterni tenendo traccia dell'attività svolta al fine di fornire al segnalante le informazioni concernenti lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Nel corso dell'istruttoria, il RPCT può chiedere informazioni ad altri dirigenti e dipendenti, senza mai rilevare a questi l'identità del segnalante ammesso sia conosciuta dallo stesso né l'oggetto della denuncia.

Essi sono tenuti alla massima collaborazione, fornendo i riscontri con tempestività e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta.

La mancata collaborazione è sanzionabile in via disciplinare (art. 8 DUP 15/2018).

Apertura dell'istruttoria

Se lo ritiene opportuno e/o fondata la segnalazione prosegue con i necessari approfondimenti, tutelando la riservatezza del segnalante che acquisisce la titolarità di Whistleblower affinché scattino tutele e garanzie secondo la disciplina del Whistleblowing.

a) Analisi preliminare

Il RPCT può avvalersi della collaborazione di un **gruppo di lavoro** composto da altri funzionari competenti:

- un membro dell'OdV individuata nella persona del Presidente avv. **Valentina Di Maria**
- la titolare della P.O. "Protezione dati Privacy dott. **Iosella Loredana Langella**

Tutti i componenti del gruppo di lavoro sono tenuti agli obblighi sanciti per legge compreso mantenere il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni altro elemento che la possa rivelare, pena disciplinare per violazione del Codice di Comportamento e degli obblighi prescritti dalla legge.

Essi non sono informati sull'identità del segnalante, salvo il consenso espresso da quest'ultimo.

Il gestore potrà avvalersi anche della collaborazione dei:

1. Coordinatori di Area Aziendali
2. Responsabili degli Uffici
3. Altre funzioni aziendali per quanto di competenza e di professionisti esterni, e potrà richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante mediante la chat disponibile sul Portale.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, la segnalazione sarà **archiviata con motivazione**.

Laddove, a seguito delle analisi preliminari emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per valutare fondata la segnalazione, verrà avviata la **successiva fase di approfondimento**.

Se eventualmente ci sono gli estremi di una denuncia penale il Rptc trasmette la segnalazione alle Autorità competenti concludendo la fase istruttoria di competenza .

b) Approfondimenti specifici

Il RPCT, in uno al gruppo di lavoro avvierà attività di approfondimenti specifici avvalendosi, se ritenuto opportuno, delle strutture competenti della Società a supporto.

All'esito dell'istruttoria il RPCT può:

- concordare con l'A.U. l'eventuale "action plan" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate;
- concordare con la Direzione Affari Legali e/o con altre Funzioni interessate e con gli ODV, eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi dell'Azienda (ad es. azioni giudiziarie);
- richiedere eventualmente l'avvio di un procedimento disciplinare a carico del segnalante/ whistleblower nel caso di segnalazioni in cui si siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio e l'infondatezza della stessa segnalazione.

c) Fase Conclusiva

Il gestore chiude l'istruttoria in qualunque momento e concorda con l'Organismo di Vigilanza eventuali iniziative da intraprendere prima della chiusura della segnalazione e del riscontro finale al segnalante.

Degli esiti si darà contezza al whistleblowing entro **60 gg.** che decorrono dalla ricezione della segnalazione.

Caso di Pregiudizio al segnalante

Qualora a seguito di una segnalazione fondata ne dovesse derivare un pregiudizio al segnalante che si sostanzia nell'emanazione di un atteggiamento discriminatorio, un demansionamento o l'adozione di una qualsiasi misura ritorsiva, lo stesso potrà inviare una comunicazione dei fatti accaduti direttamente ad Anac tramite il link whistleblowing Anac: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

L'Autorità Nazionale, previo accertamento della sussistenza dei fatti segnalati dal whistleblower (comunicazione che deve avvenire entro 90 gg. dalla conoscenza del pregiudizio) provvederà a rimuovere le misure ritorsive adottate e a sanzionare l'amministrazione che la eroga.

Caso di conflitto di interessi e Sostituzione

In caso di conflitto di interessi del Rptc Gestore, ovvero di segnalazione che riguardi il suo operato; oppure nell'assenza del Rptc Gestore, la segnalazione dovrà essere inviata al **Sostituto Gestore** individuato nella persona di avv. **Valentina Di Maria** che è tenuta a rispettare i tempi e le modalità di procedura di cui sopra all'indirizzo mail predisposto e di seguito riportato:

Login: sostitutogestorewb@arpacmultiservizi.it

Accesso: nella homepage del sito istituzionale (www.arpacmultiservizi.it) cliccare in alto a destra su "WEBMAIL"

M. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del PNA il whistleblower va tutelato con garanzie precise tra cui:

A) **Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower**

per cui *"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, l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione"*.

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.
- può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi vi sia il consenso espresso del segnalante allorché la conoscenza dell'identità del segnalante risulta assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento o dal Codice di comportamento aziendale.

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

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di 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 nei confronti del whistleblower**

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 segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto.

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 RPCT che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione a:

- ✓ al Responsabile dell'Ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione che 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
- ✓ ai soggetti preposti al Procedimento Disciplinare che valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- ✓ all'Ufficio Affari Legali, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'azienda.

N. LA RESPONSABILITÀ

Le Linee Guida n. 469/2021 chiariscono che, al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza del segnalante, è opportuno introdurre nel Codice di Comportamento (art 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001), forme di responsabilità specifica in capo sia al RPCT che riceve e gestisce le segnalazioni di whistleblowing, sia ai componenti del gruppo di lavoro che possano venire a conoscenza delle segnalazioni, con i dati e le informazioni in essa contenuti, sia ai segnalanti nei casi stabiliti dalla legge.

Per ottemperare a tale normativa la scrivente RPCT ha proposto come obiettivo dell'aggiornamento della sezione del PIAO- PPCT l'integrazione della normativa nel settore anzidetto.

Perciò anche l'eventuale violazione dei doveri nell'ambito di interesse che saranno contenuti nel Codice di Comportamento è fonte di responsabilità disciplinare.

 ARPAC MULTISERVIZI	REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE	
	WHISTLEBLOWING Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 ex art.1, co 51 L. n. 190/12 e Del. A.N.A.C. n. 6 / 2001	ADOZIONE Marzo 2022

Responsabilità - Diritti - Doveri del Segnalante Whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c. p. e dell'art. 2043 del c.c..

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso di ufficio ovvero per aver inoltrato 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.

Il Whistleblower, per essere tutelato come tale, deve avere la qualifica di dipendente ovvero identità assimilata (come già specificato) e deve direzionare la sua segnalazione al soggetto preposto dall'azienda, nel caso in specie il Rpct salvo le ipotesi di segnalazione consentita ai canali esterni ovvero all'Anac, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e sempre in forma riservata e mai anonima.

Ne consegue che egli ha l'obbligo di inoltrare solo segnalazioni veritiere per cause previste dalla legge e non può inviare a soggetti diversi da quelli individuati dalla propria organizzazione o dalla legge pena l'esclusione delle tutele in capo al segnalante che non viene più considerato whistleblower ma solo soggetto denunciante senza garanzie e può incorrere in ritorsioni.

In AMS, conformemente alla legge di riferimento è stato stabilito che:

- ✓ Se il dipendente inoltra una segnalazione **contemporaneamente** al Rpct e ad un membro dell'Odv e/o al Collegio Sindaci, al Controllo Analogico, al RPCT socio Arpac e/o ad altro soggetto è considerato ugualmente whistleblower avendo indirizzato la notizia anche al soggetto competente e questi può collaborare con altri.
- ✓ Nel caso in cui la segnalazione pervenga **solo agli altri organi** e non al Rpct, le tutele non vengono applicate e la notizia viene trattata come semplice Accesso.
- ✓ Se il Rpct viene investito correttamente di una denuncia di ritorsione, ove ritenga la notizia meritevole di attenzione e previa istruttoria, può anche annullare la misura disciplinare nei confronti di chi ha segnalato e proporre una sanzione per colui che ha perpetrato la ritorsione.
- ✓ La tutela del segnalante però, decade qualora sia accertata la sua responsabilità per ipotesi di reati di calunnia e/o diffamazione anche solo con sentenza di 1° grado.

Responsabilità Soggetto Ricevente- RPCT

Il Rpct aziendale, in virtù della funzione rivestita è indicato come soggetto incaricato a ricevere la segnalazione dal soggetto identificato come whistleblower e deve esaminarla valutando i requisiti soggettivi e oggettivi della notizia anche ai fini della certezza dell'interesse all'integrità aziendale.

Se la notizia ha il *fumus* di fondatezza si **avvia l'istruttoria** e il segnalante sarà sottoposto alle cautele del whistleblower.

Se, al contrario, dopo un primo esame la notizia è considerata immeritevole di attenzione per scarsa veridicità o strumentalizzazione della stessa il segnalante non avrà diritto alle garanzie previste

In ogni caso si deve garantire in ogni fase la riservatezza dell'identità del segnalante mentre il Rpct che non tuteli l'identità del WB o agisca contro questi è soggetto all'applicazione di sanzioni pecuniarie.

Responsabilità dell'Ente

L'Ente non può essere considerato responsabile nel caso in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi (es. organi di stampa) e l'identità sia stata svelata da altri (in quel caso la segnalazione non sarà più sottratta all'accesso agli atti di cui si è detto sopra).

	REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE	
	WHISTLEBLOWING Art. 54-bis D. Lgs. 165/2001 ex art.1, co 51 L. n. 190/12 e Del. A.N.A.C. n. 6 / 2001	ADOZIONE Marzo 2022

Responsabilità del gruppo di lavoro a supporto del rpct

L'Amministratore Unico di Arpac Multiservizi srl in persona del dott. Antimo Piccirillo, su richiesta e confronto con la scrivente Rpct incaricata ha valutato l'opportunità di costituire un gruppo di lavoro a supporto del RPCT prevedendo le stesse forme di responsabilità del RPCT in capo ai soggetti che fanno parte di tale gruppo.

Responsabile Dati Privacy

Discorso analogo vale per gli amministratori e per il personale specialistico esperto nella gestione e nella trattazione informatica dei dati personali.

La violazione da parte di dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT, ivi compresa la tutela del dipendente che segnala condotte illecite ai sensi dell'art. 54-bis, è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

O. SANZIONI

La Direttiva UE sul Whistleblowing include anche dettagli sulle **sanzioni**.

Le aziende che ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione di irregolarità subiranno sanzioni.

Lo stesso vale se le aziende non mantengono riservata l'identità del segnalante e saranno punite anche le ritorsioni nei confronti dei whistleblower.

Il segnalante che inoltra una segnalazione dolosamente infondata è soggetto all'irrogazione di una sanzione disciplinare con comunicazione della stessa al segnalato per consentirgli di adottare i rimedi previsti.

P. DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non è previsto nel presente Regolamento e/o nella Procedura, si rimanda alla vigente normativa nazionale in materia e alle Linee Guida come da Deliberazioni su riportate.

WHISTLEBLOWING

ALLEGATO A : IL MANUALE OPERATIVO

PIATTAFORMA GTE INFORMATICA

Sistema Informativo

Whistleblowing

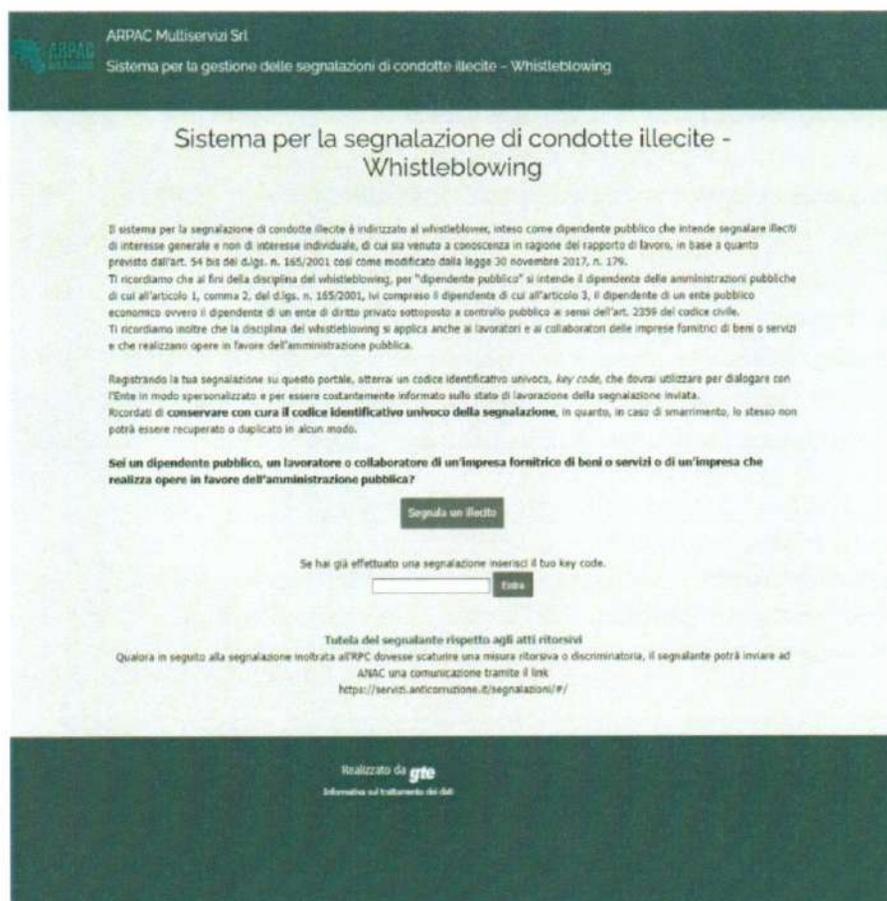
WHISTLEBLOWING

SEGNALA ILLECITO

Manuale Utente

Login alla piattaforma

Il segnalante può accedere alla alla piattaforma Whistleblowing collegandosi all'indirizzo web <https://arpac.whistleb.it> dove potrà iniziare la procedura di segnalazione o richiamare una procedura già avviata



ARPAC Multiservizi Srl
Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing

Sistema per la segnalazione di condotte illecite - Whistleblowing

Il sistema per la segnalazione di condotte illecite è indirizzato al whistleblower, inteso come dipendente pubblico che intende segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuta a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 176.

Ti ricordiamo che ai fini della disciplina del whistleblowing, per "dipendente pubblico" si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, 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'art. 2359 del codice civile.

Ti ricordiamo inoltre che la disciplina del whistleblowing si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Registrandosi la tua segnalazione su questo portale, otterrai un codice identificativo univoco, key code, che dovrai utilizzare per dialogare con l'Ente in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Ricordati di **conservare con cura il codice identificativo univoco della segnalazione**, in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

Sei un dipendente pubblico, un lavoratore o collaboratore di un'impresa fornitrice di beni o servizi o di un'impresa che realizza opere in favore dell'amministrazione pubblica?

Segnala un illecito

Se hai già effettuato una segnalazione inserisci il tuo key code.

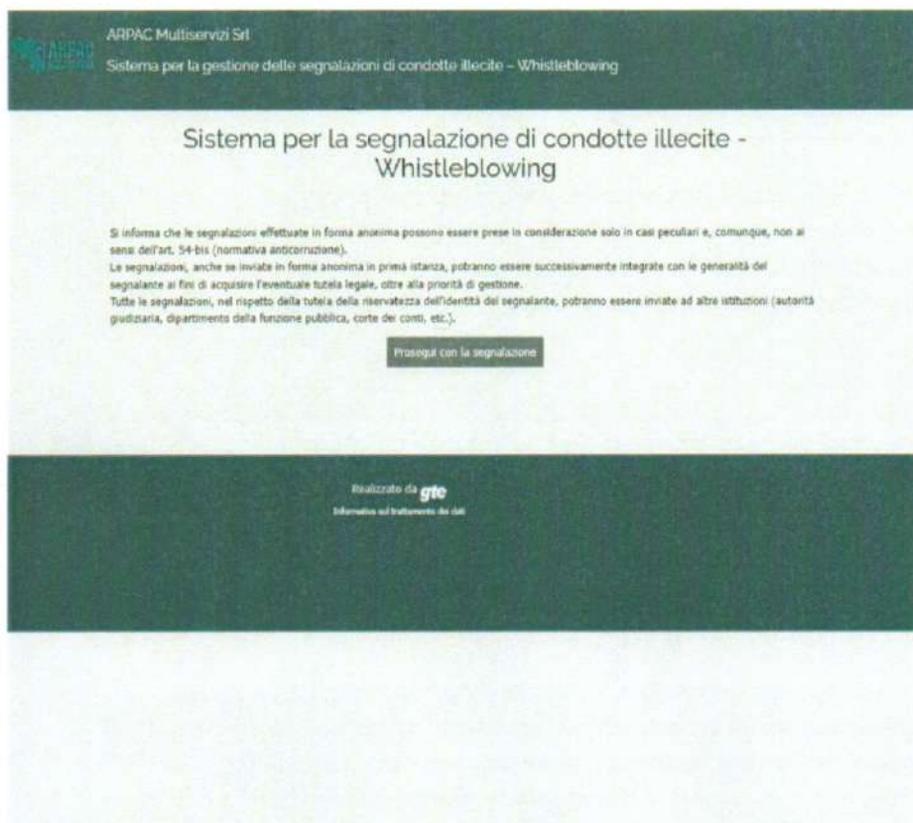
Entra

Tutela del segnalante rispetto agli atti ritorsivi

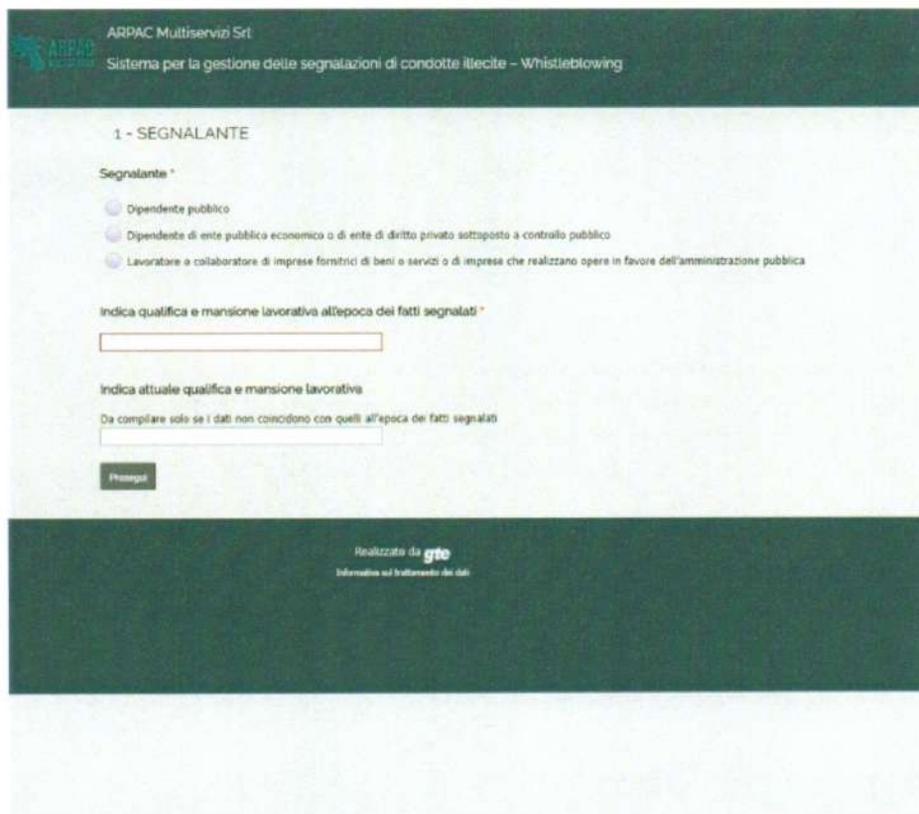
Qualora in seguito alla segnalazione inoltrata all'ARPC dovesse scaturire una misura ritorsiva o discriminatoria, il segnalante potrà inviare ad ANAC una comunicazione tramite il link <https://servizi.anac.gov.it/segnalazioni/#/>

Realizzato da **gfe**
Sistemistica ed trattamento dei dati

Successivamente si aprirà una schermata di informazioni



Proseguendo in maniera molto intuitiva bisogna inserire compilando le varie informazioni richieste ed in base alle segnalazioni si apriranno vari percorsi, in seguito si può visualizzare un esempio di segnalazione



ARPAC Multiservizi Srl
Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing

2 - CONDOTTA ILLECITA

Tipologie di condotta illecita

Scegliere una o più opzioni

- Corruzione e cattiva amministrazione, abuso di potere
- Cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno ambientale
- Incarichi e nomine illegittime, anche in violazione del d.lgs n. 39/2013
- Appalti illegittimi
- Concorsi illegittimi
- Conflitti di interessi
- Mancata attuazione della disciplina anticorruzione
- Adozione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione o dell'ente
- Assenza di procedure per l'investro e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5 dell'art. 1 della l. n. 179/2017

Indica il periodo temporale in cui si sono verificati i fatti oggetto della segnalazione *

Durata della condotta illecita *

- La condotta illecita si è conclusa
- La condotta illecita è ancora in corso
- La condotta illecita si verifica ripetutamente

Descrizione dei fatti *

Descrivi quello che è successo

Prosegui

Realizzato da **gto**
Sistematica sul trattamento dei dati

ARPAC Multiservizi Srl
Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing

3 - SOGGETTI PRIVATI COINVOLTI

Soggetti privati coinvolti nell'accaduto *

- Sì
- No

Prosegui

Realizzato da **gto**
Sistematica sul trattamento dei dati

ARPAC Multiservizi Srl
Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing

4 - IMPRESE COINVOLTE

Imprese coinvolte nell'accaduto *

Sì

No

Realizzato da **gto**
Informatica ed Informazione del Sud

ARPAC Multiservizi Srl
Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing

5 - ALTRE SEGNALAZIONI

Segnalazione ad altra Autorità o Istituzione *

Sì

No

Realizzato da **gto**
Informatica ed Informazione del Sud

ARPAC Multiservizi Srl
Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite - whistleblowing

6 - ALTRE INFORMAZIONI

Con quali modalità sei venuto a conoscenza del fatto?

Altri soggetti che possono riferire sul fatto

Se conosci altri soggetti che possono riferire sul fatto, indicane l'entità, l'età e l'esperienza e qualità, altrimenti indica perché non puoi indicare altri soggetti

Hai parlato con qualcuno dell'accaduto? *

Collega
 Famiglia
 Direzione
 Altri
 Il mio superiore
 Provato
 Altri autorità
 Altro
 Nessuno

Conosci la dimensione economica del contratto e/o appalto e/o transazione inerente illecito?

Indicaci l'ammontare anche approssimativo

Conosci l'ammontare economico dell'illecito?

Indicaci l'ammontare anche approssimativo

È in atto un contenzioso amministrativo, civile o contabile in relazione al fatto segnalato? *

Sì
 No
 Non so

Puoi fornire informazioni utili per verificare la veridicità della tua segnalazione? *

Se fornisci informazioni e documenti affidabili per corroborare la nostra attività di verifiche e della veridicità della segnalazione, sarà più idonea e facile poter intervenire

Realizzato da **gsp**
Società di Informazione Srl

ARPAC Multiservizi Srl
Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing

Identità

Vuoi fornire le tue informazioni identificative?

SÌ

NO

[Invia la Segnalazione Anonima](#)

Realizzato da **gto**
Informatica sul trattamento dei dati

ARPAC Multiservizi Srl
Sistema per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite - Whistleblowing

Segnalazione inviata

Ti ringraziamo per il tempo dedicato all'inserimento della segnalazione. Desideriamo il tempo necessario alla soluzione del problema indicato.

Grazie al tuo contributo possiamo rendere la pubblica amministrazione più efficiente e giusta!

Ricorda di memorizzare il codice di accesso di 16 numeri per accedere allo stato della tua segnalazione:

4120 7428 6929 5234

Attenzione, memorizza questo codice e custodiscilo con cura, esso rappresenta l'unico modo con cui potrai mantenerti aggiornato sullo stato della segnalazione!

[Chiudi la Sessione](#)

Realizzato da **gto**
Informatica sul trattamento dei dati

Qualora il Responsabile del procedimento lo ritenga opportuno, può richiedere una o più integrazioni al segnalante.

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si pubblichi con ogni effetto di legge sul sito ufficiale dell'Arpac Multiservizi il Provvedimento dell'A.U. n. **18 del 17.03.2022** avente ad oggetto: **Istituto Whistleblowing "Regolamentazione per la tutela del whistleblower/ segnalante per le segnalazione di illeciti" - Regolamento -Procedura- Modulo operativo -**

Con riserva di integrazioni e modifiche dei contenuti nei termini di legge

Napoli, 17/03/2022

**Il Funzionario Incaricato
Resp. Pubblicazione Atti
Avv. Angela Pesce**

