

# 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 "WHISTEMBLOWING" 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<sup>co51</sup> 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<sup>co59</sup> 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<sup>co51</sup>, 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<sup>co.2</sup>, 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<sup>co.2</sup>D.lgs. n. 165/ 2001;
2. Soggetti identificati ai sensi dell'art. 3<sup>2</sup>D.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](http://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<sup>co.2bis l. a)</sup>**);
- ✓ 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<sup>co1</sup> 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-bis<sup>32</sup>.

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<sup>co.5</sup>, 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<sup>co2</sup>, 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 <sup>co1</sup> 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.



 <b>ARPAC MULTISERVIZI</b>	<b>REGOLAMENTO E PROCEDURA ARPAC MULTISERVIZI SRL PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE</b>	
	<b>WHISTLEBLOWING</b> 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	<b>ADOZIONE Marzo 2022</b>

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](http://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.