

**Regolamento per la tutela del dipendente che
segnala illeciti
("whistleblowing")**

**Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione
n. 19 del 17 aprile 2019**

INDICE

I Sezione - Introduzione

- Articolo 1 Principi generali
- Articolo 2 Definizioni di *whistleblower* e *whistleblowing*
- Articolo 3 Finalità del regolamento

II Sezione - Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità

- Articolo 4 Contenuto della segnalazione
- Articolo 5 Oggetto della segnalazione
- Articolo 6 Verifica della fondatezza della segnalazione
- Articolo 7 Forme di tutela del *whistleblower*
- Articolo 8 Modalità della segnalazione
- Articolo 9 Destinatari della segnalazione
- Articolo 10 Responsabilità del *whistleblower*
- Articolo 11 Segnalazioni anonime

III Sezione – Norme finali

- Articolo 12 Trattamento dei dati personali
- Articolo 13 Monitoraggio periodico
- Articolo 14 Entrata in vigore

Allegato Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente

Sezione I – Introduzione

Articolo 1. Principi generali

1. Il presente regolamento, che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito dell'Agenzia, si inserisce nel campo delle attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Arsial.
2. Con tale regolamento, Arsial intende conformarsi alle prescrizioni normative di cui all'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*, nonché agli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Articolo 2. Definizioni di whistleblower e whistleblowing

1. Con l'espressione "*whistleblower*" si fa riferimento al dipendente che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o, comunque, riferisce condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
2. Col termine dipendente si intendono tutti i dipendenti e dirigenti dell'Arsial con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sia a tempo pieno che parziale, nonché i lavoratori agricoli, i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ed il personale di altri enti distaccato, comandato o, comunque, assegnato temporaneamente presso l'Agenzia.
3. Con l'espressione "*whistleblowing*" si indica, nelle intenzioni del legislatore, la segnalazione attraverso cui il "*whistleblower*" contribuisce all'emersione di situazioni di malfunzionamento della gestione interna ed alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Arsial.

Articolo 3. Finalità del regolamento

1. Il presente regolamento ha la seguente duplice finalità:
 - a) portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione i possibili rischi di irregolarità o di episodi di corruzione di cui si è venuti a conoscenza;

- b) tutelare il dipendente che segnala illeciti precisando le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, nonché garantendo la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Sezione II – Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità

Articolo 4. Contenuto della segnalazione

1. Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione possa procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
2. A tal fine, la segnalazione deve contenere, preferibilmente, i seguenti elementi:
 - a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Agenzia;
 - b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti oggetto di segnalazione sono stati commessi;
 - d) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
 - e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
 - g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Articolo 5. Oggetto della segnalazione

1. Possono costituire oggetto della segnalazione tutte le condotte illecite ivi inclusi i delitti contro la pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale, le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'organizzazione (*maladministration*) a causa dell'uso a fini privati

delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

2. E', altresì, necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.
3. Non saranno ritenute meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Articolo 6. Verifica della fondatezza della segnalazione

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.
2. A tal fine, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).
3. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:
 - a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti o all'ANAC per i rispettivi profili di competenza;
 - b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'avvio dell'esercizio dell'azione disciplinare;
 - c) a comunicare alla Direzione Generale e/o all'OIV di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Agenzia.

Articolo 7. Forme di tutela del whistleblower

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale

- o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), Arsial tutela l'identità del *whistleblower* in ogni contesto successivo alla segnalazione (*"obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante"*).
2. Fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso ed il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e, in generale, tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.
 3. In relazione al procedimento disciplinare di cui al precedente art. 6, comma 3, lett. b) che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'ufficio disciplinare e all'incolpato solo nel caso in cui:
 - a) vi sia il consenso espresso del segnalante;
 - b) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.
 4. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
 5. La segnalazione del *whistleblower* è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. n. 241/1990. Il documento che la comprova, pertanto, non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'articolo 24, comma 1, lett. a) della succitata legge (*"sottrazione al diritto di accesso della segnalazione"*).
 6. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento 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 segnalazione (*"divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower"*).
 7. Sono, pertanto, da considerarsi nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni del soggetto segnalante, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso.
 8. Anche nel caso in cui i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o

inconsistenti, sulla base delle valutazioni e delle indagini eseguite, il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

9. 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 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - a) al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
 - b) al Direttore Generale, che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - c) all'Area Affari Legali e Gestione del contenzioso che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine dell'Agenzia;
 - d) all'Ispettorato della funzione pubblica.

Articolo 8. Modalità della segnalazione

1. La segnalazione può essere effettuata compilando il modulo allegato al presente regolamento, disponibile sul sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti-Prevenzione della Corruzione", nel quale sono specificate, altresì, le modalità sia di compilazione che di invio. Il modulo deve garantire la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della Corruzione

e/o uno o più funzionari facenti parte dello Staff che effettua le istruttorie il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC nelle modalità definite dalla determinazione ANAC n. 6/2015¹.

Articolo 9. Destinatari della segnalazione

1. La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione mediante invio all'indirizzo di posta elettronica a tal fine appositamente attivato, segnalazioneilleciti@arsial.it accessibile unicamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. L'identità del segnalante sarà, quindi, conosciuta solo da quest'ultimo, il quale ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.
2. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è tenuto a protocollare in via riservata ciascuna segnalazione e ad aggiornare il relativo registro.
3. Nell'ipotesi di segnalazione erroneamente presentata ai Dirigenti o ai responsabili delle proprie strutture di appartenenza, sarà cura del ricevente inoltrarla tempestivamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione nel rispetto delle garanzie di riservatezza.

Articolo 10. Responsabilità del whistleblower

1. Come anticipato all'art. 7, comma 1, il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice civile.
2. Costituiscono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti ed in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio.

¹ Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 sulle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" disponibile al seguente link: <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/Atto?ca=6123>

Articolo 11. Segnalazioni anonime

1. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dall'art. 8, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.
2. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate, a tutela del denunciato.

Sezione III – Norme finali**Articolo 12. Trattamento dei dati personali**

1. I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla protezione dei dati personali. In particolare, Arsial garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza ed alla sicurezza dei dati.
2. Il trattamento dei dati personali avviene nella misura strettamente necessaria e pertinente alle finalità per le quali sono raccolti. Eventuali segnalazioni ritenute non rilevanti ai sensi della procedura disciplinata dal presente regolamento, saranno archiviate e non ulteriormente trattate.

Articolo 13. Monitoraggio periodico

1. Su base annuale viene redatto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione un report sulle segnalazioni ricevute e sullo stato di avanzamento delle attività di verifica.
2. Tale report dovrà essere sottoposto all'OIV e dovrà essere menzionato nella Relazione annuale da presentare all'ANAC.

Articolo 14. Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale di Arsial – sezione “Amministrazione trasparente” – sottosezioni “Atti generali” e “Prevenzione della Corruzione” e sarà soggetto a variazioni od integrazioni qualora intervengano disposizioni legislative in materia.
2. Per garantirne la massima conoscibilità, il presente Regolamento è pubblicato anche sull’intranet di Arsial.

Allegato - Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente

(I dati saranno trattati tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante per tutto il procedimento)

Nome del segnalante:.....
Cognome del segnalante:.....
Codice fiscale:.....
Qualifica servizio attuale:.....
Incarico (Ruolo) di servizio attuale:.....
Unità organizzativa e sede di servizio attuale:.....
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato:.....
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato:.....
Unità organizzativa e sede di servizio all'epoca del fatto:.....
Telefono:.....
E-mail:.....

(Dati e informazioni segnalazione condotta illecita)

Sede dell'ente in cui si è verificato il fatto:.....
Periodo in cui si è verificato il fatto:.....
Data in cui si è verificato il fatto:.....
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:.....
Soggetto che ha commesso il fatto (nome, cognome, qualifica):.....
(possono essere inseriti più nomi)
Eventuali soggetti privati coinvolti:.....
Eventuali imprese coinvolte:.....
Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto:.....
Area a cui può essere riferito il fatto:.....
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto:.....
(nome, cognome, qualifica, recapiti)

Descrizione del fatto:.....
.....
.....
.....
.....

La condotta è illecita perché:.....
.....
.....
.....
.....

Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia

Il segnalante è consapevole della responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000.

Con l'invio il segnalante acconsente al trattamento dei dati personali indicati nel presente modulo secondo le modalità richiamate dall'art. 12 del presente Regolamento e riportate sull'informativa reperibile all'indirizzo <http://www.arsial.it/arsial/amministrazione-trasparente/>