



DELIBERA COMMISSARIALE n. 23 del 26.09.2018

Oggetto: adozione del Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTA la Legge Regionale 2 settembre 2002 n. 30 recante l'*"Ordinamento degli enti regionali operanti in materia di edilizia residenziale pubblica"*;

VISTO lo Statuto dell'ATER della Provincia di Roma approvato con D.G.R. n. 380 del 25 marzo 2005, nel testo vigente a seguito delle successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00205 del 8 agosto 2018, con il quale è stato nominato Commissario Straordinario dell'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica della Provincia di Roma;

CONSIDERATO che la Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto una disciplina 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 (c.d. Whistleblowing);

che la predetta Legge impone sia agli enti pubblici sia a quelli privati la creazione di procedure specifiche e canali dedicati che consentano di segnalare l'illecito salvaguardando la riservatezza dell'identità del segnalante;

VISTO l'art. 54-bis *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"* che, nel testo modificato dalla legge n. 179/2017, sancisce che per dipendente pubblico *"si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, 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'articolo 2043 del codice civile"*;

VISTA la Legge 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. contenente le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;

VISTE le Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" approvate dall'ANAC con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015;

VISTO il Comunicato del Presidente dell'ANAC del 5 settembre 2018 nel quale si evidenzia che, l'impegno del legislatore di rafforzare l'efficacia della presente misura di prevenzione della corruzione e quello dell'Anac di dare celere ed efficace applicazione alla disciplina legislativa, sarebbe compromesso senza la proficua collaborazione sia dei segnalanti e sia delle amministrazioni pubbliche e degli enti di cui al comma 2, dell'art. 54-bis;

ATTESO quindi che si rende necessario adottare il Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti;

VISTO, il *"Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti"* nel testo trasmesso con nota prot. n. 578 del 25.09.2018 dalla Direzione Generale;

P.Q.M.

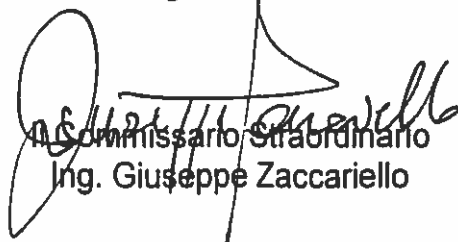
DELIBERA

di adottare il *"Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti"* che, sottoscritto in ogni pagina anche dal Direttore Generale, viene allegato alla presente delibera di cui costituisce parte integrale e sostanziale;

DEMANDA

al Direttore Generale:

- la pubblicazione del presente provvedimento e dell'allegato regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda;
- la divulgazione dell'adozione del *"Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti"* a tutto il personale.


Il Commissario Straordinario
Ing. Giuseppe Zaccariello

**Regolamento per la tutela del
dipendente che effettua
segnalazioni di illeciti**

(Whistleblowing)

Approvato dal Commissario Straordinario con delibera n. 23 del 26.09.2018



INDICE

1. DEFINIZIONI E GLOSSARIO	3
2. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO	4
3. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	8
3.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	8
3.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	8
3.3. SEGNALAZIONI ANONIME	10
3.4. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE	10
4. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	11
5. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER	12
6. PROCEDURA TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI	13
7. ATTIVITA' DEL RPCT	13
8. SEGNALAZIONE ALL'ANAC	14

1. DEFINIZIONI E GLOSSARIO

I seguenti termini usati nel presente regolamento hanno il seguente significato	
ANAC	AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE
Attività aziendale	Si intende l'ordinaria operazione aziendale svolta nell'ambito delle mansioni attribuite alla specifica Funzione aziendale.
Attività sensibile o Processo sensibile	Si intende un'operazione o una serie di operazioni svolte ordinariamente dal personale dipendente nell'ambito delle proprie mansioni e che, per la loro caratteristica, richiedono l'applicazione di specifici controlli al fine di limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
Azienda	A.T.E.R. della Provincia di Roma
A.T.E.R.	A.T.E.R. della Provincia di Roma
Dipendenti	Ricomprendono sia i soggetti apicali che subordinati che hanno un contratto di lavoro con l'Azienda
Direttore Generale	Ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 30/2002 il Direttore Generale è nominato dal consiglio di amministrazione, ed è responsabile dell'attività gestionale dell'Azienda.
Dirigenti	Si intendono i soggetti preposti alla direzione di un Servizio aziendale con autonomia decisionale a cui competono promuovere, gestire e coordinare la realizzazione degli obiettivi aziendali ai sensi del vigente regolamento di organizzazione aziendale.
Ente	A.T.E.R. della Provincia di Roma
Funzione aziendale	Si intende una serie di attività che hanno la medesima natura, riunite tra loro perché riguardanti il medesimo oggetto operativo e finalizzate alla realizzazione degli obiettivi d'impresa.
Legge Anticorruzione	Legge 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. contenente le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
Linee guida sul whistleblower	Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" approvate dall'ANAC con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015
Organigramma	Si intende il sistema di rappresentazione delle varie funzioni aziendali organizzate per lo svolgimento dell'Attività aziendale secondo i relativi rapporti gerarchici intercorrenti.
Organismo di vigilanza oppure OdV	L'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 nominato dalla Azienda.
PTPCT	Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza
Responsabile Anticorruzione e Trasparenza (RPCT)	L'Ater, in aderenza alla scelta del legislatore (comma 7 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 s.m.i., come modificato dall'art. 41 del D. Lgs. n. 97/2016 s.m.i.) ha deciso di unificare nella stessa figura i compiti di responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile della trasparenza ha nominato un unico RPCT
Soggetti Apicali	Si intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
Soggetti Subordinati	Si intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
Ufficio	Come previsto dal regolamento di organizzazione si tratta di unità operative complesse ossia di articolazioni organizzative costituite per lo svolgimento di attività complesse, relative a materie differenti, direttamente attuative delle funzioni di competenza del servizio di appartenenza, aventi connessione per oggetto, finalità e competenza, e rispondenti ad una logica amministrativa ed organizzativa, unitaria, il cui svolgimento rappresenta espressione di elevati livelli di competenza professionale. Tali unità operative sono affidate, per la complessità dei compiti di competenza di tali strutture, per il diretto rapporto di dipendenza gerarchica e funzionale con il dirigente di servizio, per la rilevanza organizzativa della struttura, alla responsabilità dei dipendenti appartenenti all'area quadri, secondo le declaratorie del CCNL Federcasa.
WHISTLEBLOWING SEGNALAZIONE	Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che in ambito aziendale riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. L'ANAC nelle Linee guida sul whistleblower all'art. 3 "Oggetto della segnalazione" lett. B. specifica che "le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso 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".

2. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto una disciplina 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 (c.d. *Whistleblowing*). Essa impone sia agli enti pubblici sia a quelli privati la creazione di procedure specifiche e canali dedicati che consentano di segnalare l'illecito salvaguardando, pur con alcuni limiti, la riservatezza dell'identità del segnalante. Inoltre, sono previste misure (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno) volte ad evitare la ritorsione del datore di lavoro contro il dipendente, a cui si accompagnano sanzioni per l'ipotesi in cui il lavoratore segnalante subisca atti discriminatori.

La normativa inoltre riconosce nuovi e più incisivi poteri in materia all'Autorità nazionale anticorruzione. Nel Comunicato del Presidente dell'ANAC del 5 settembre 2018 si rileva che l'impegno del legislatore di rafforzare l'efficacia della presente misura di prevenzione della corruzione e quello dell'Anac di dare celere ed efficace applicazione alla disciplina legislativa sarebbe tuttavia compromesso senza la proficua collaborazione sia dei segnalanti - chiamati a sollecitare, con il potere di impulso che la legge riconosce loro, l'intervento dell'Autorità a tutela dell'integrità della amministrazione pubblica - sia delle amministrazioni pubbliche e degli enti di cui al comma 2, dell'art. 54-bis.

Si ricorda che la legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ha recepito le sollecitazioni provenienti dalle convenzioni internazionali, introducendo nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la disposizione contenuta nell'art. 1, c. 51, l'**art. 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"** che, modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing, dispone quanto segue:

"1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre

2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio 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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, 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'articolo 2043 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia

indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

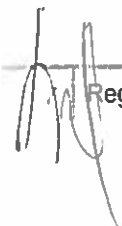
8. *Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.*

9. *Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave."*

Con il presente Regolamento si intende tutelare il dipendente che segnala illeciti ed, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("RPCT") quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Il presente regolamento intende rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime. Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.



3. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

3.1 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, figura identificata da ANAC quale destinatario precipuo della segnalazione, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve contenere gli elementi di seguito indicati:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciute;
- 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.

Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema informatico ma possono anche essere recapitate a mezzo posta ordinaria, posta interna e mail indirizzate al RPCT (whistleblowing@aterprovinciadiroma.it).

3.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nelle Linee guida sul whistleblower non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose di cui al titolo II Capo I del codice penale (delitti contro la PA), ma anche alle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso del potere affidato ad un soggetto per ottenere vantaggi privati, oppure casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a

fini privati delle funzioni attribuite (es.: sprechi, nepotismo, demansionamenti, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni).

Non esiste una lista univoca di reati od irregolarità oggetto della segnalazione, questa può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati in violazione del modello 231 e del codice etico ma non può riguardare, invece, doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

La Legge 30 Novembre 2017, n. 179, all'art.2 ha integrato l'art.6 del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, con i commi 2-bis, 2-ter e 2 quater, estendendo analoghe garanzie a tutela del dipendente o del collaboratore che segnala o circostanziate condotte illecite, rilevanti sotto il profilo della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi susseguenti a reato, o violazione del modello di organizzazione e gestione previsto dallo stesso D.Lgs. 231/01.

In dettaglio il comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *"segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte"* .

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative;
- informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è opportuno che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata, e pur non potendosi richiedere ai fini di un accertamento veri e propri elementi di prova, è altresì opportuno che le

segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire di effettuare le dovute verifiche.

3.3. SEGNALAZIONI ANONIME

La tutela dell'anonimato, prevista dalla L. 190/2012, non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione contenuta all'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Il RPCT prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le Linee guida ANAC sul whistleblower chiariscono che l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona.

A tal fine il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

3.4. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non manifestamente infondata, il RPCT, in relazione alla natura della violazione, potrà provvedere a:

- inoltrare la segnalazione all'Autorità giudiziaria competente, alla Corte dei Conti, all'ANAC per i profili di rispettiva competenza;
- comunicare la segnalazione alla Direzione aziendale per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- inoltrare la segnalazione a chi di competenza per i profili di responsabilità disciplinare;

- inoltrare la segnalazione all' Organismo di Vigilanza, se di rilevanza ai sensi del D. Lgs.231/01.

Si precisa che, nel caso di trasmissione della segnalazione ai soggetti sovramenzionati, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della stessa, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. La trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

4. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

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) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e può essere estratta dal sistema unicamente dal RPCT. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte 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.. Nei confronti del

dipendente che effettua una segnalazione ai sensi del presente regolamento vige il divieto di discriminazione, 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'ATER. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito al RPCT o all'Autorità Giudiziaria deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- al Responsabile Servizio/Ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione;
- alla Direzione generale nel caso si tratti di un Dirigente;
- alla procura della Repubblica qualora si verificano fatti penalmente rilevanti;
- all'Organismo di Vigilanza.

Tutto quanto sopra, fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali, di adire l'autorità giudiziaria competente o di notiziare personalmente l'Organismo di Vigilanza.

5. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

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. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

6. PROCEDURA TRASMISSIONE/ RICEZIONE /GESTIONE SEGNALAZIONI

Fasi della segnalazione

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive possono essere effettuate dai dipendenti attraverso l'utilizzo dell'applicazione predisposta e verranno inoltrate direttamente al RPCT.

La segnalazione si declina nelle seguenti fasi:

FASE 1 – ACCESSO E COMPILAZIONE

Il dipendente compila la segnalazione direttamente accedendo al seguente indirizzo <https://srvglobaleaks.aterprovinciarm.org/#/>

FASE 2 – INOLTRO AL RPCT

I dati della segnalazione vengono automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al RPCT; il Responsabile riceverà una comunicazione via e-mail di avvenuta presentazione di una segnalazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio). Il Responsabile accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute. I dati identificativi del segnalante sono custoditi e sono accessibili solamente al RPCT.

FASE 3 – ITER DELLA SEGNALAZIONE

Il RPCT, che eventualmente può avvalersi di un gruppo di lavoro ad hoc, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge. Si precisa che resta impregiudicato il diritto del lavoratore a ricorrere all' Autorità Giudiziaria competente.

Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema informatico ma possono anche essere recapitate a mezzo posta ordinaria, posta interna e mail indirizzate al RPCT (whistleblowing@aterprovinciadiroma.it).

7. ATTIVITA' DEL RPCT

Le segnalazioni pervenute, i relativi atti istruttori e tutta la documentazione di riferimento, dovranno essere conservate e catalogate in apposito archivio debitamente custodito.



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

Il RPCT ha il compito di assicurare la diffusione del presente regolamento a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

8. SEGNALAZIONE ALL'ANAC

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114) segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. E' perciò stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del segnalante. ANAC assicura la riservatezza sull'identità e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Le segnalazioni, ivi incluse quelle che riguardano l'RPCT dovranno essere inviate all'indirizzo [ANAC whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:ANAC_whistleblowing@anticorruzione.it)

Nel Comunicato del Presidente dell'ANAC del 5 settembre 2018 si legge che ai fini di assicurare l'efficacia dell'istituto, l'ANAC, da parte propria, conformemente alla disposizione di cui al comma 5, dell'art. 54-bis, utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una rafforzata tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata. Essa consente al segnalante di dialogare in modo spersonalizzato e rapido con l'Autorità e alla Autorità medesima di svolgere un costante monitoraggio sul processo di gestione della segnalazione, nonché di esercitare in modo più efficace i poteri che il legislatore le riconosce. Nel dettaglio l'ANAC nel predetto comunicato fornisce indicazioni ai segnalanti e alle amministrazioni pubbliche e agli enti di cui all'art. 54-bis, co. 2, d.lgs. 165/2001.