

# Procedura per la tutela del dipendente del Gruppo A.V.M. che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

## 1 – Premessa

L'art. 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") ha inserito l'articolo 54-bis al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato come "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti c.d. Whistleblower". Nuove 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 costituiscono il testo normativo della legge 30 novembre 2017, n. 179.

La normativa in oggetto ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una importante misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "whistleblowing".

Il presente documento disciplina la procedura di tutela del dipendente del Gruppo A.V.M. che, venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, di fatti e condotte illecite e irregolari ai danni dell'interesse pubblico le segnala, il c.d. whistleblower.

Scopi fondamentali della presente disciplina organizzativa sono quelli di:

- rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing;
- evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del proprio rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli;
- garantire la massima riservatezza e la completa protezione del whistleblower.

La presente procedura vuole dunque dettare una disciplina organizzativa volta ad incoraggiare i dipendenti a denunciare gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro che li lega alle società del Gruppo A.V.M. e, al contempo, a garantirne un'efficace tutela e protezione.

## 2 – Definizioni

Si intende:

- a) per whistleblowing, la segnalazione di informazioni, riguardo ad un fatto o condotta illecita o irregolare successa, percepita o al rischio della stessa, agli organi che, secondo quanto previsto dalla legge, possano agire efficacemente al riguardo;
- b) per whistleblower, il soggetto individuato dalla legge che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico;
- c) tutela del whistleblower, la garanzia accordata al whistleblower di tutela e protezione, anche attraverso l'anonimato, contro ogni forma di discriminazione che potrebbe derivare direttamente e indirettamente dalla segnalazione di illecito.

## 3 – Il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (d'ora in avanti anche RPCT) riceve, verifica la fondatezza e gestisce le segnalazioni, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, sulla base di apposita piattaforma tecnologica di cui al paragrafo 7.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione per la gestione delle procedure relative alle segnalazioni, può avvalersi di altri soggetti tra i componenti del gruppo dei referenti di ogni area a rischio, del vigente Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza "c.d. PTPC", ai quale trasmetterà le segnalazione, nella parte relativa alla descrizione del fatto; essi sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Di tale gruppo di lavoro non possono far parte i componenti della Direzione del personale che si occupino di procedimenti disciplinari, al fine di garantirne il ruolo di terzietà nell'ambito dell'eventuale successiva attività di valutazione dei fatti segnalati.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge una prima istruttoria circa i fatti segnalati, avvalendosi eventualmente del gruppo di lavoro dei referenti per l'anticorruzione; richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente con il componente del gruppo dei referenti, può decidere, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione, dandone comunicazione al segnalante.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della prevenzione della corruzione valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti

soggetti: direttore della Direzione cui è ascrivibile il fatto, Direttore del personale, Autorità giudiziaria, Corte dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione si riserva di pubblicare, nella pagine “Società Trasparente”, sotto sezione “Altri contenuti-corrruzione” del sito istituzionale un documento di sintesi del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell’identità dei segnalanti.

#### **4 – I soggetti che possono fare le segnalazioni**

Le segnalazioni di illeciti, di irregolarità e di condotte corruttive possono essere effettuate dai dipendenti delle società del Gruppo A.V.M.

In caso di trasferimento, di comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso altra società del gruppo, questi può riferire anche di fatti accaduti in un’altra società diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione.

Il personale non dipendente che opera per le società del Gruppo A.V.M., quali collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione, collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore, nonché i dipendenti che, per varie ragioni, non sono dotati di un accesso diretto alla intranet aziendale, possono ricorrere ad apposita procedura attivata dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che garantisce i medesimi standard di protezione, sicurezza e tutela della presente disciplina.

Al personale non dipendente del Gruppo A.V.M. di cui sopra, verranno garantite misure di tutela della riservatezza analoghe a quelle previste per i dipendenti.

Le segnalazioni dei dipendenti dovranno avvenire con l’utilizzo di un software informatico accessibile dalla apposita sezione della intranet aziendale (c.d. Spriss), ove si troveranno indicate la presente disciplina, le istruzioni d’uso e le risposte a domande frequenti (c.d. faq).

I dati identificativi del segnalante non sono accessibili dal RPCT, sono custoditi in forma crittografata e sono accessibili solo dopo una specifica richiesta da parte dell’Autorità giudiziaria, a cura del Responsabile della Sicurezza Informatica.

La segnalazione informatica garantisce la possibilità di interagire in forma anonima con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza anche in fase istruttoria

Per le modalità di invio e redazione delle segnalazioni documentali a mezzo del servizio postale, alternative e sostitutive dell’invio per mezzo del sistema tecnologico-informatico, la scrivente azienda provvederà ad indicare apposite modalità e modulistica sull’intranet e sul sito internet aziendale (sezione “Società trasparente”, sotto sezione “Altri contenuti-corrruzione” apposita modulistica per effettuare la segnalazione) a seguito della pubblicazione delle nuove linee guida Anac, stabilite all’art. 1 co. 5 della legge 30 Novembre 2017, n. 179.

#### **5 – La segnalazione: oggetto, requisiti e contenuto**

La segnalazione deve essere fatta in buona fede e non deve essere fondata su meri sospetti o voci. La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata e offrire il maggior numero di elementi per consentire all’amministrazione di effettuare le dovute verifiche ed attività istruttorie. Al tempo stesso, non è necessario che il dipendente sia certo dell’effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell’autore degli stessi: si ritiene sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile l’essersi verificato di un fatto illecito.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono i delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte quelle fattispecie illecite o irregolari in cui, nel corso dell’attività, si riscontri l’abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché fatti in cui, prescindere della rilevanza penale, si evidenzia un mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite. In altre parole, vengono considerate rilevanti le segnalazioni, effettuate in buona fede, al di fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell’art. 2043 del codice civile, che riguardano comportamenti (anche omissivi), rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, lesivi dell’interesse pubblico. Tra queste fattispecie rientrano, a titolo esemplificativo, i casi di nepotismo, di sprechi, di demansionamenti, del reiterato mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, di violazione dei codici di comportamento o di alte disposizioni comunali, le irregolarità contabili, le false dichiarazioni, le false certificazioni, la violazione di norme in materie ambientali, di sicurezza sul lavoro e di controlli, le assunzioni non trasparenti, le azioni suscettibili di creare un danno all’immagine del Gruppo A.V.M. o delle singole società che lo compongono.

E' necessario che le condotte illecite segnalate siano state apprese in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in ragione di esso: si deve trattare di fatti accaduti all'interno del Gruppo A.V.M. o comunque relativi ad esso.

Il dipendente deve fornire tutti gli elementi utili a consentire l'avvio dell'istruttoria procedimentale di accertamento e riscontro della fondatezza condotta illecita oggetto della segnalazione.

A tal fine, è necessario che la segnalazione contenga le seguenti informazioni:

- a) una chiara, dettagliata e completa descrizione dei fatti illeciti;
- b) l'ente, le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti;
- c) le generalità (o altri elementi quali la qualifica, il ruolo o il servizio di appartenenza) dei soggetti coinvolti;
- d) le generalità di altri soggetti eventualmente coinvolti e/o che possono riferire sul fatto;
- e) l'indicazione di eventuali imprese o altre persone giuridiche coinvolte;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- g) area alla quale può essere afferrito il fatto;
- g) Direzione/Settore/Servizio cui può essere riferito il fatto;
- h) indicazione delle motivazioni sull'illiceità dei fatti;
- i) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la fondatezza e la sussistenza dei fatti illeciti segnalati.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione, il Direttore del personale, e/o un componente del gruppo dei referenti di ogni area a rischio di cui al vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo le modalità da quest'ultima individuate.

Il Gruppo A.V.M. prende in considerazione, al di fuori della presente disciplina, le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto della presente disciplina: le segnalazioni anonime, infatti, non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001. La tutela prevista da detto articolo non può che riguardare il dipendente che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata) e, comunque, secondo il tenore letterale della norma, la protezione accordata riguarda ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

## **6 – Tutela del whistleblower**

Il dipendente che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità ma la sua identità non può essere rivelata se non ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179. I dati relativi all'identità del segnalante con il sistema informatico vengono crittografati unitamente al contenuto della segnalazione e inviati al Responsabile della prevenzione della corruzione per gli adempimenti di competenza.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui alla legge n. 241/1990 e alla vigente normativa in materia di accesso civico e generalizzato.

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, esclusivamente 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 del consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La richiesta di accesso al nominativo del segnalante dovrà essere inviata al Direttore del personale, il quale valuterà se ricorra la condizione di indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

Il Direttore del personale può venire a conoscenza del nominativo del segnalante, previo consenso di quest'ultimo, solo nel momento in cui il soggetto interessato al procedimento disciplinare ne abbia fatto domanda, al solo fine di valutare se ricorra la condizione di accoglibilità della domanda.

Gravano sul Direttore del Personale gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui è tenuto il Responsabile di prevenzione della corruzione e gli eventuali componenti del gruppo di supporto.

La eventuale violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento giuridico.

Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di fatti pregiudizievoli che incidono sulle sue condizioni di lavoro.

Nei confronti del whistleblower, quindi, 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 sua segnalazione.

La tutela trova applicazione quando il comportamento del dipendente che effettui la segnalazione non integri l'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione, essendo comunque in buona fede.

Non trova, invece, applicazione quando la segnalazione contenga informazioni false e nel caso in cui sia stata resa con dolo o colpa grave.

In tali ultime ipotesi le condizioni di tutela cessano solo in presenza di una sentenza, anche di primo grado, sfavorevole al segnalante, per i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile. La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente atto, si rinvia alle leggi in materia, in particolare alle *“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”* (L. 30 novembre 2017 n.179 in G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017), nonché per ogni aspetto collegato alle linee guida Anac in materia.

#### **7 – Sistema tecnologico-informativo di gestione delle segnalazioni**

Le segnalazioni sono gestite attraverso un sistema tecnologico-informativo, che consente:

- a) la corretta identificazione del segnalante attraverso la intranet aziendale, acquisendone oltre all'identità, anche la qualifica o il ruolo;
- b) l'invio della segnalazione attraverso un modulo precaricato e reso disponibile dal Gruppo A.V.M., nel quale sono altresì specificate le modalità di compilazione e di invio della segnalazione; detto modello garantisce la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto ed accertare la fondatezza di quanto segnalato;
- c) la separazione dei dati identificativi del segnalante dal contesto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva ricostruzione dell'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- d) la tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- e) la gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- f) la tutela del soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- g) la tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione e su eventuali soggetti segnalati e coinvolti;
- h) le comunicazioni tra il Responsabile della prevenzione della corruzione ed il segnalante (identificato con il codice sostitutivo di cui alla precedente lett. c), avvengano nel rispetto della protezione e dell'anonimato di quest'ultimo, solo attraverso l'applicativo tecnologico-informativo;
- i) un controllo degli accessi al sistema, ai fini del trattamento delle segnalazioni, riservato esclusivamente ai soggetti che ne hanno diritto;
- j) la gestione delle informazioni e il trasporto dei dati in rete attraverso l'adozione di un protocollo sicuro “https”;
- k) di fornire una risposta, su richiesta del segnalante, solo alla scadenza dei termini previsti per la conclusione dell'istruttoria o consentire a quest'ultimo di verificare lo stato di avanzamento della pratica;
- l) la conservazione a norma di legge dei dati e dei documenti oggetto della segnalazione.

#### **8 – Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite**

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione; esso si sviluppa attraverso le seguenti principali fasi:

- a) il segnalante si accredita sulla intranet aziendale nella quale è sviluppato l'applicativo tecnologico-informativo di gestione delle segnalazioni;
- b) il segnalante invia una segnalazione compilando un modulo reso disponibile dal Gruppo A.V.M. all'interno dell'applicativo tecnologico-informativo e riceve, subito dopo la separazione dei suoi dati identificativi dal contesto della segnalazione da parte dell'applicativo tecnologico-informativo, un codice sostitutivo utile per i successivi accessi;
- c) la segnalazione arriva direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale, anche in collaborazione con la struttura interna che si occupa di anticorruzione di cui al paragrafo 3 e/o con un componente del gruppo dei referenti di ogni area a rischio di cui al vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se necessario, chiede

chiarimenti e/o integrazioni al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele;

d) il Responsabile della prevenzione della corruzione può decidere, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: direttore della Direzione a cui è ascrivibile il fatto, Direzione del Personale, Autorità giudiziaria, Corte dei conti,;

e) il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria accedendo al sistema di gestione utilizzando il codice identificativo ricevuto;

f) il Responsabile della prevenzione della corruzione comunica, entro il termine di conclusione del procedimento, al segnalante le risultanze della sua istruttoria e gli eventuali atti e attività intraprese in merito alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni saranno gestite senza ritardi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale potrà avvalersi anche del gruppo dei referenti dei referenti di ogni area a rischio di cui al vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Il procedimento di gestione di dette segnalazioni dovrà essere concluso entro 90 giorni dalla data di ricezione della segnalazione.

#### **9 – Sensibilizzazione, promozione e formazione sul tema del whistleblowing**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione sensibilizza i dipendenti, illustrando le finalità dell'istituto "whistleblowing" e la procedura per il suo utilizzo.

Il Gruppo A.V.M., inoltre, si riserva di intraprendere ulteriori iniziative di sensibilizzazione e di promozione, ritenuti idonei a divulgare la conoscenza dell'istituto ed a determinare la creazione di un contesto culturale e sociale favorevole alla diffusione della procedura.

L'istituto del whistleblowing sarà oggetto, del piano di formazione per i dipendenti del Gruppo A.V.M.