

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE
E DI IRREGOLARITÀ RICEVUTE DA PART.E DEL DIPENDENTE E RELATIVE FORME DI TUTELA
(c.d. "WISTLEBLOWING").**

Premessa

La tutela del segnalante (di seguito denominato anche "*whistleblower*") è stata introdotta nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012, il cui Art.1, comma 51, ha novellato il D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii., inserendo l'Art. 54-*bis* rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*". Tale novella legislativa ha, in particolare, introdotto tre concetti fondamentali:

- la tutela dell'anonimato del *whistleblower*;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la sottrazione della segnalazione al diritto di accesso.

La materia è stata successivamente oggetto di razionalizzazione ad opera, dapprima della L. 114/2014 ("*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*") e, poi, della L. 179/2017 ("*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*") con la finalità, tra le altre, di assicurare una maggiore e più efficace tutela del segnalante.

La segnalazione di condotte illecite e/o irregolarità si configura quale modalità attraverso la quale il segnalante contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli dell'interesse all'integrità dell'Ente/Azienda e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità possono essere inviate, senza ordine di preferenza, al Responsabile della Prevenzione Anticorruzione e Trasparenza dell'Ente/Azienda (di seguito "RPCT") o ad ANAC, ovvero trasmesse, sotto forma di denuncia, all'Autorità giudiziaria e contabile (Art. 54-*bis*, c. 1, D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii.).

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità rivolte al RPCT aziendale da parte del *whistleblower* nel rispetto delle prerogative a quest'ultimo riservate dalla normativa nazionale di riferimento, e il coinvolgimento delle Strutture dell'Ente/Azienda in ordine alle varie fasi del procedimento attivato a seguito della ricezione della segnalazione.

Art. 2 - Ambito soggettivo e oggettivo di applicazione del Regolamento

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di Asl3, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché, per quanto compatibile, a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che prestano la propria opera in favore dell'Ente, anche al di fuori dell'ambito di applicazione del codice dei contratti pubblici, purché le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti e/o irregolarità relativi all'esecuzione delle prestazioni contrattuali a favore dell'Ente medesimo (di seguito complessivamente indicati "dipendente").
2. Per quanto riguarda l'ambito oggettivo di applicazione, il presente Regolamento riguarda le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
3. Per quanto concerne, invece, le comunicazioni di misure ritenute ritorsive adottate dall'Ente/Azienda nei confronti del *whistleblower*, queste ultime dovranno essere trasmesse direttamente ad ANAC a cura del segnalante. Nel caso in cui dette comunicazioni pervengano, invece, al RPCT delle Pubbliche Amministrazioni dove le stesse si sono verificate, il RPCT sarà tenuto a offrire il necessario supporto al segnalante rappresentando che, al fine di ottenere le tutele previste dall'Art. 54-*bis* del D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii, la comunicazione dovrà essere inoltrata dal segnalante direttamente ad ANAC.

Art. 3 - Modalità della segnalazione

1. Le segnalazioni di condotte illecite e/o di irregolarità che coinvolgono l'Azienda vengono segnalate tramite procedura informatizzata mediante l'apposito programma informatico accessibile accedendo al link in fondo alla "home page" del sito *web* istituzionale.
2. Il programma garantisce l'anonimato del segnalante.

Art. 4 - Oggetto e finalità della segnalazione

1. L'Art. 54-*bis* del D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii., come modificato dall'Art. 1 della L. 179/2017, prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le "*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*" ossia a causa o in occasione dello stesso.
2. Le condotte oggetto delle segnalazioni comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio e corruzione in atti giudiziari di cui agli Art.t. 318, 319 e 319-*ter* cod. pen.), ma anche qualsiasi

situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere allo stesso affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga messo in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

3. Tra le condotte illecite oggetto delle segnalazioni possono essere indicate, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, azioni o omissioni, commesse o tentate, anche non penalmente rilevanti:

- poste in essere in violazione del codice di comportamento o di altre disposizioni regolamentari o contrattuali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'Ente/Azienda, quali:
 - sprechi;
 - conflitto di interessi non dichiarato;
 - nepotismo;
 - ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali;
 - assunzioni non trasparenti;
 - irregolarità contabili;
 - false dichiarazioni;
 - violazione delle norme ambientali e sicurezza sul lavoro.

Tabella riepilogativa	
Eventi meritevoli di segnalazione e conseguente presa in carico da parte del RPCT	Eventi non meritevoli di segnalazione e di presa in carico da parte del RPCT
<ul style="list-style-type: none"> • reati, illeciti, irregolarità; • comportamenti a danno dell'Ente; • azioni suscettibili di arrecare danno economico-patrimoniale o di immagine all'Ente; • azioni suscettibili di arrecare danno alla salute e sicurezza di dipendenti, utenti, cittadini e/o danno all'ambiente; • violazioni di disposizioni contenute in codici di comportamento, procedure 	<ul style="list-style-type: none"> • rivendicazioni e istanze esclusivamente di carattere personale • voci, sentito dire

interne, sanzionabili in via disciplinare

Art. 5 - Requisiti della segnalazione

1. Ai fini della formulazione della segnalazione è sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga ragionevolmente che un'irregolarità ovvero un fatto illecito si sia verificato, comprese le ipotesi di eventi illeciti/irregolarità non ancora perfezionati seppure in presenza di elementi precisi e concordanti prodromici all'accadimento dell'evento stesso.

2. La segnalazione effettuata dal *whistleblower* deve offrire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di effettuare le dovute e necessarie verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

3. In particolare, la segnalazione deve indicare:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione ricoperta all'interno dell'Ente;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti descritti;
- le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4. A tal fine occorre compilare correttamente i campi previsti nel programma da utilizzare per la segnalazione, facendo particolare attenzione a descrivere i fatti e le circostanze, i modi e i tempi dell'accaduto, le persone coinvolte, la qualifica delle stesse e, se presente, la documentazione da poter consultare a comprova delle affermazioni.

5. Il programma tutela l'anonimato del segnalante, tuttavia è possibile procedere alla segnalazione anche senza declinare le proprie generalità.

6. Le segnalazioni anonime - vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - potranno essere oggetto di ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. La valutazione in tal senso è demandata in ogni caso e in via esclusiva al RPCT.

Art. 6 - Soggetti preposti a ricevere la segnalazione

1. L' Azienda individua nel RPCT l'unico soggetto abilitato ad accedere al portale del *whistleblowing*.
2. Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza e a suo insindacabile giudizio, potrà avvalersi della collaborazione dei soggetti di cui all'Art. 7 che segue.
3. In ogni caso è fatto obbligo alle componenti aziendali interpellate di fornire all'RPCT tutto il supporto richiesto nei tempi e con le modalità *infra* indicate.
4. La mancata risposta entro i termini prefissati comporta la segnalazione dell'inadempimento alla Direzione Generale dell'Azienda.

Art. 7 - Soggetti a supporto del RPCT nella gestione della segnalazione

1. Il RPCT, nello svolgimento delle attività di propria competenza e a proprio insindacabile giudizio, potrà avvalersi della collaborazione di un gruppo di lavoro dedicato ovvero di soggetti interni/esterni all'Azienda, nonché di ogni altro soggetto ritenuto necessario avuto riguardo alle specifiche competenze eventualmente richieste per la valutazione della segnalazione¹.
2. I soggetti complessivamente indicati al comma 1) che precede dovranno essere identificati in apposito atto organizzativo e saranno soggetti agli stessi vincoli di riservatezza cui è sottoposto il RPCT.

Art. 8 - Gestione delle segnalazioni

1. Il RPCT procede, in primo luogo, alla valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali previsti dall'Art. 54-*bis*, c. 1, del D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii. e, conseguentemente, avvia l'istruttoria interna sui fatti descritti nella segnalazione, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del segnalante ed effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.
2. Il RPCT è tenuto a effettuare un'attività di verifica e di analisi di quanto segnalato, non spettandogli il compito di accertare responsabilità individuali di qualunque natura ovvero di svolgere controlli di legittimità e/o di merito su atti e provvedimento dell'Ente.
3. Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di 15 (quindici) giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Ai fini della preventiva valutazione della segnalazione ricevuta il RPCT, a proprio insindacabile giudizio e secondo il proprio prudente apprezzamento, potrà decidere se coinvolgere o meno i soggetti di cui all'Art. 7 che precede; qualora il RPCT ne ravvisi la necessità, lo

¹ Si precisa che l'ANAC, con la deliberazione n. 469 del 09/06/2021 avente ad oggetto "*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 (whistleblowing)*", ha chiarito che di tale gruppo di lavoro non possono far parte i componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari ("UPD"), in quanto l'assenza nella norma di riferimenti al predetto ufficio va interpretata come volta a valorizzare il ruolo di terzietà dello stesso nell'ambito dell'eventuale successiva attività di valutazione dei fatti segnalati.

stesso provvederà a condividere la segnalazione con i soggetti di cui al predetto Art. 7 entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla data di avvenuta ricezione della segnalazione medesima.

4. Ai fini dell'istruttoria, se la segnalazione viene ritenuta incompleta, imparziale o non del tutto chiara, il RPCT può richiedere al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni per consentire l'avvio delle verifiche interne. Tale richiesta interrompe il termine di conclusione del procedimento. Trascorsi 10 (dieci) giorni dalla richiesta di accertamenti senza ricevere alcuna risposta da parte del segnalante, il RPCT potrà decidere di archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

5. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 (sessanta) giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo - su istanza motivata da parte del RPCT - può autorizzare il RPCT a estendere tale termine fornendo adeguata motivazione.

6. Nel caso in cui il RPCT non ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, dispone l'archiviazione della stessa.

7. Nel caso in cui invece il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione è tenuto a rivolgersi agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria, garantendo in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante. Gli organi/enti/istituzioni riceventi sono, da quel momento, responsabili del trattamento dei dati personali.

8. In ogni caso, il RPCT provvederà a comunicare tempestivamente l'esito della segnalazione al *whistleblower*.

9. I dati e i documenti oggetto di segnalazione devono essere conservati a norma di legge.

Art. 9 - Adempimenti ulteriori

1. Entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in corso il RPCT si impegna ad attivare un *audit* sui processi coinvolti nei fatti segnalati dal *whistleblower* e a tenere un registro delle richieste suddivise in segnalazioni archiviate e avviate (da trasmettere annualmente alla Direzione Aziendale). Eventuali segnalazioni anonime andranno riportate su un'apposita sezione del registro.

Art. 10 - Segnalazione di condotte illecite/irregolarità effettuate dal *whistleblower* attraverso modalità non conformi alla procedura di riferimento.

1. Nel caso in cui la segnalazione di condotte illecite/irregolarità pervenga a un soggetto diverso dal RPCT (es. Direttore Generale, Dirigente di Struttura, ecc...), il predetto destinatario dovrà rappresentare al *whistleblower* che - affinché la sua segnalazione possa ritenersi validamente effettuata, e per ottenere le tutele previste dalla normativa di riferimento - dovrà indirizzarla

direttamente al RPCT attraverso l'apposito canale di segnalazione istituito dall'Amministrazione. In ogni caso, è fatto espresso divieto al destinatario della segnalazione (qualora non coincidente con la figura del RPCT) di inoltrare la comunicazione ricevuta direttamente al RPCT.

2. Nel caso in cui il RPCT riceva segnalazioni di condotte illecite/irregolarità da parte del *whistleblower* attraverso canali diversi da quello istituito dall'Amministrazione di appartenenza (es. a mezzo posta ordinaria, consegna di lettera a mani ecc...), il RPCT potrà comunque valutare di prendere in considerazione dette segnalazioni, qualora afferiscano a fatti di particolare gravità e presentino un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato. Anche nella gestione di tali segnalazioni, il RPCT applicherà la procedura di cui al precedente Articolo 9.

Art. 11 - Tutela del segnalante (*whistleblower*)

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione (cfr. Art. 54 – *bis* d.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e Piano Nazionale Anticorruzione).

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) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

2. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, sono tenuti a tutelarne la riservatezza. Il divieto in parola è da intendersi riferito anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante.

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

4. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'Art. 329 cod. proc. pen.

5. Nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del dipendente non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

6. In caso di 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. L'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui vi sia il consenso espresso del *whistleblower*, nonché negli altri casi previsti dall'ordinamento.

7. La segnalazione del *whistleblower* è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. 241/90, non può, pertanto, essere oggetto di visione, né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, eccetto che nei casi di cui all'Art. 54-bis, c. 3, del D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii.

8. La segnalazione, inclusa la documentazione eventualmente allegata, sono altresì escluse dall'accesso civico generalizzato ex Art. 5, c. 2, D. Lgs. 33/2013.

9. Le disposizioni di esclusione dall'accesso documentale non trovano applicazione qualora disposizioni di legge speciale ne vietino l'applicazione (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

B) Divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*.

1. Il dipendente che segnala condotte illecite e/o irregolari di cui sia 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.

2. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni non veritiere rese con dolo o colpa.

3. L'intento ritorsivo sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto all'adozione della misura nei confronti del *whistleblower* sia la volontà di punirlo per aver segnalato il fatto.

4. Per misura discriminatoria si intende qualsiasi azione e/o omissione posta in essere dall'Ente nei confronti del segnalante che produca effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

C) La "giusta causa" di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

1. La segnalazione effettuata dal dipendente nell'interesse dell'integrità dell'Ente costituisce "giusta causa di rilevazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto", escludendo l'integrazione dei reati di cui all'Art. 326 "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio", 622 "rivelazione del segreto professionale" e 623 "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" del codice penale.

2. Il *whistleblower* non può parimenti essere accusato della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà sanciti ex Art. 2105 cod. civ.

3. Le scriminanti suindicate operano qualora:

- il segnalante agisca al fine di tutelare l'integrità aziendale;
- il segnalante sia venuto a conoscenza delle illegittimità/irregolarità in ragione del proprio rapporto di lavoro;

- le notizie e i documenti non vengano rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'istituto qui disciplinato e secondo le modalità previste.

Art. 12 - Responsabilità del *whistleblower*

1. Le tutele previste dall'Art. 54-*bis* del D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii. nei confronti del *whistleblower* cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o di diffamazione o comunque per i reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni non veritiere riportate intenzionalmente con dolo o con colpa.
2. Qualora a seguito degli accertamenti interni effettuati da parte del RPCT, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato e/o altri soggetti, il RPCT segnala l'esito degli accertamenti agli organismi competenti per i provvedimenti di competenza anche con riguardo alla responsabilità disciplinare a carico del segnalante.
3. Eventuale specifico provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato, non sarà oggetto di comunicazione al segnalante.
4. Sono altresì fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dell'istituto di cui al presente regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate allo scopo di danneggiare il denunciato ad altri soggetti, e in ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento.

Art. 13 - Tutela della riservatezza del soggetto segnalato

1. Nella trattazione e gestione delle segnalazioni devono essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato. Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.
2. L'Ente è, pertanto, tenuto ad aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, della tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai pregiudizi, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.
3. La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicazione del nominativo del soggetto segnalato (ad esempio richieste dell'autorità giudiziaria o contabile).

Art. 14 - Disposizioni finali

1. A tutela del segnalante e allo scopo di rendere quanto più efficace possibile l'attività di sensibilizzazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite, l'Ente procederà a pubblicare il presente Regolamento sul proprio sito *web* nella sezione Amministrazione Trasparente.
2. Della presente procedura è data altresì ampia diffusione e vengono condotte iniziative di informazione, sensibilizzazione e di formazione a dipendenti, collaboratori e consulenti.
3. Per quanto non espressamente previsto vengono richiamate integralmente le disposizioni di legge vigenti in materia.

Riferimenti normativi

- Legge n. 179 del 30.11.2017 "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";
- Art. 1, comma 51, della Legge n. 190 del 06.11.2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";
- determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)";
- DPR n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'Art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001";
- Deliberazione ANAC n. 469 del 09/06/2021 recante "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*)".

ISTRUZIONE OPERATIVA

(Ai fini dell'attuazione delle disposizioni contenute nel regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità ricevute da parte del dipendente e relative forme di tutela ("whistleblowing").

* * *

I. Ricezione della segnalazione e eventuale coinvolgimento del gruppo di supporto.-

1. All'atto della ricezione della segnalazione, e ai fini della gestione della stessa, il RPCT potrà decidere se avvalersi o meno di un gruppo di lavoro dedicato ovvero di soggetti interni/esterni all'Azienda (es. Servizio Ispettivo, Organismo di Vigilanza ecc...), nonché di ogni altro soggetto ritenuto necessario, avuto riguardo alle specifiche competenze eventualmente richieste per la valutazione della segnalazione.

2. Nel caso in cui il RPCT decida di avvalersi di taluno dei soggetti sopra indicati, entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla data di avvenuta ricezione della segnalazione, provvederà a condividerne il relativo contenuto con detti soggetti, avendo cura di eliminare preventivamente dalla segnalazione medesima ogni riferimento che possa ricondurre, direttamente e/o indirettamente, all'identità del *whistleblower* che dovrà, invece, rimanere riservata.

II. Avvio dell'istruttoria

1. Entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione, il RPCT dovrà avviare l'istruttoria, provvedendo *in primis* a verificare il contenuto della segnalazione medesima secondo lo schema *infra* riportato in tabella.

2. Nel caso in cui il RPCT valuti la segnalazione incompleta e/o non del tutto chiara, potrà richiedere al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni per consentire l'avvio delle verifiche interne. Tale richiesta interrompe il termine di conclusione del procedimento. Trascorsi 10 giorni dalla richiesta di accertamenti senza ricevere alcuna risposta da parte del segnalante, il RPCT potrà archiviare la segnalazione per mancanza di elementi sufficienti a compiere le verifiche del caso.

Tipologia di verifica		Valutazione		Motivazione/Note
1	Il segnalante ha fornito le proprie generalità?	SI	NO	
2	Il segnalante ha allegato documentazione a supporto della segnalazione?	SI	NO	
3	La segnalazione consta esclusivamente nell'allegazione di documentazione, ovvero contiene anche una relazione illustrativa da parte del <i>whistleblower</i> circa le condotte illecite/irregolarità dallo stesso segnalate?	SI	NO	
4	Il contenuto della segnalazione (rappresentazione delle circostanze di tempo e di luogo relative alla condotta segnalata, ecc...) risulta sufficientemente chiara e completa, tale da consentirne la relativa comprensione?	SI	NO	
5	Nel caso in cui sia stato risposto NO alla domanda n. 4), è stato richiesto al segnalante di chiarire e/o integrare fatti e informazioni a completamento della segnalazione da lui effettuata?	SI	NO	
6	Il segnalante ha fornito i dati mancanti entro i termini assegnati dal RPCT?	SI	NO	
7	Nel caso in cui sia stato risposto NO alla domanda n. 6), è stata disposta l'archiviazione della segnalazione?	SI	NO	
8	I fatti complessivamente segnalati dal <i>whistleblower</i> - tenuto altresì conto di eventuali integrazioni da quest'ultimo fornite su richiesta del RPCT - appaiono fondati per la presenza di elementi idonei a giustificare lo svolgimento di ulteriori approfondimenti?	SI	NO	
9	Nel caso in cui sia stato risposto NO alla domanda n. 8), è stata disposta l'archiviazione della segnalazione?	SI	NO	
10	Nel caso in cui sia stato risposto SI alla domanda n. 8), la condotta segnalata rientra tra le fattispecie tipizzate, seppur a titolo meramente esemplificativo, dal Regolamento aziendale?	SI	NO	

11	Nel caso in cui sia stato risposto NO alla domanda n. 10), si ritiene che la condotta segnalata possa configurare comunque un illecito?	SI	NO	
12	Il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti che ha esposto in ragione del proprio rapporto di lavoro? In caso negativo, specificare in virtù di quale titolo il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.	SI	NO	
13	E' stato coinvolto il gruppo di supporto?	SI	NO	
14	Il gruppo di supporto, ove coinvolto, ha suggerito ulteriori accertamenti? In caso affermativo specificare quali.	SI	NO	

III. Conclusione ed esito dell'Istruttoria

1. L'istruttoria dovrà essere conclusa entro il termine di 60 (sessanta) giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. In caso di necessità, l'organo di indirizzo - su istanza motivata del RPCT - potrà autorizzare il RPCT a estendere tale termine, fornendo adeguata motivazione.
2. Nel caso in cui il RPCT non ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, dispone l'archiviazione della stessa.
3. Nel caso in cui invece il RPCT ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, dovrà rivolgersi agli organi preposti, trasmettendo una relazione contenente le risultanze dell'istruttoria, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.
4. In ogni caso il RPCT provvederà a comunicare tempestivamente l'esito della segnalazione al *whistleblower*.

IV. Redazione verbale e compilazione registro delle segnalazioni.-

1. Di tutta l'attività complessivamente svolta durante la gestione della segnalazione - sia che il RPCT operi individualmente, sia che si avvalga del gruppo di supporto - dovrà essere redatto apposito verbale di incontro che andrà siglato e sottoscritto da tutti i partecipanti. Il verbale dovrà recare, altresì, evidenza delle motivazioni poste a fondamento di ogni decisione adottata in merito alla gestione delle segnalazioni ricevute.
2. Il RPCT dovrà annotare su apposito registro, predisposto secondo il fac-simile *sub* All. 2), le segnalazioni ricevute, avendo cura di specificare il relativo esito. Eventuali segnalazioni anonime andranno riportate in un'apposita sezione del registro.

FAC-SIMILE REGISTRO SEGNALAZIONI

<i>data ricezione segnalazione</i>	<i>data condivisione segnalazione con gruppo di supporto, se effettuata dal RPCT</i>	<i>data inizio istruttoria</i>	<i>(eventuale) data richiesta supplemento informazioni rivolta dal RPCT al segnalante</i>	<i>(eventuale) data ricezione supplemento informazioni da pArt.e del segnalante</i>	<i>(eventuale) data concessione proroga fino al ...</i>	<i>data conclusione istruttoria</i>	<i>esito</i>