



LINEE PROCEDURALI PER LA SEGNALAZIONE
DI ILLECITI O IRREGOLARITA'
E DISCIPLINA DELLA TUTELA
DEL DIPENDENTE CHE SEGNA ILLECITI

aggiornamento febbraio 2021

Sommario

1	PREMESSA	3
2	TITOLO I - PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE	5
	2.1.1 Art. 1) <i>Soggetti e contenuti del sistema di segnalazione</i>	5
	2.1.2 Art. 2) <i>Procedure per la segnalazione.....</i>	5
	2.1.3 Art. 3) <i>Attività di accertamento delle segnalazioni.....</i>	6
3	TITOLO II - PRECAUZIONI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....	8
	3.1.1 Art. 4) <i>La tutela del segnalante.</i>	8
	3.1.2 Art. 5) <i>Segnalazione di discriminazioni</i>	9
	3.1.3 Art. 6) <i>La responsabilità del segnalante.....</i>	9
4	DISPOSIZIONI GENERALI	11
5	Appendice: allegato 1) Manuale utenti.....	10

1 PREMESSA

Adopera s.r.l., in considerazione della modifica apportata dalla legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) al D. Lgs. n. 165/2001 con l'inserimento dell'articolo 54 bis "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", così come modificato dall'art. 1 della Legge 30 novembre 2017 n. 179, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, definisce e adotta la presente disciplina al fine di favorire la presentazione di segnalazioni di "*illeciti*" da parte dei propri dipendenti.

La normativa sopra richiamata ha introdotto nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire la segnalazione da parte del dipendente, agli organi legittimati ad intervenire, di violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico. Una misura volta a fare emergere fattispecie di illeciti; già nota nei paesi anglosassoni come "*whistleblowing*".

Va detto, per quanto attiene alle segnalazioni, che si connotano come manifestazioni di senso civico attraverso cui il dipendente contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e di situazioni pregiudizievoli per la Società di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Dunque l'attività del segnalante non deve essere considerata in senso negativo assimilabile ad un comportamento delatorio, ma come fattore destinato a eliminare possibili forme di "*cattiva amministrazione*" e di "corruzione" all'interno della Società nel rispetto dei principi di legalità, di imparzialità e di buon andamento della Società sanciti dalla Costituzione all'articolo 97.

Si rammenta che il decreto legge n. 90 del 2014, convertito con modificazione dalla legge n. 114 del 2014, preveda la possibilità per il dipendente di presentare segnalazioni di illeciti **direttamente** all'Autorità nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.).

In ottemperanza alle disposizioni sopra richiamate il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Società, adotta le presenti Linee guida per la segnalazione da parte **dei dipendenti e collaboratori della Società** di illeciti o di irregolarità, al fine di rimuovere fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso a detto istituto, eliminare timori di ritorsioni discriminazioni, chiarire eventuali dubbi ed incertezze e tutelare i dipendenti, secondo quanto stabilito nel Piano triennale di prevenzione della corruzio-

ne aggiornamento al triennio 2020-2022 (P.T.P.C.) e quanto richiamato nel Modello Organizzativo Gestionale "MOG" adottato con determina dell'Amministratore Unico n. 4 del 28.01.2019 e modificato, integrato ed aggiornato con successive determinazioni n. 10 del 25.06.2019 e n. 2 del 28.01.2020.

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire ai dipendenti/collaboratori della Società indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, anche alla luce dei recenti orientamenti forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione relativamente a:

- a) destinatari della segnalazione;
- b) oggetto e i contenuti della segnalazione;
- c) modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- d) *forme di tutela dei dipendenti e dei collaboratori.*

Preme, infine, precisare come per **"illecito"** e **"corruzione"** debba intendersi ogni forma di condotta "attiva o passiva" che contrasti con le normative legislative, statutarie, regolamentari ma anche con le prassi e le misure organizzative della Società.

Infatti come precisa la Circolare n. 1 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 25.01.2013, la legge n. 190/2012" non contiene una definizione della "corruzione", che viene quindi data per presupposta:

"In questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie 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. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319-ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui a prescindere dalla rilevanza penale venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".

Conseguentemente non esiste una lista tassativa di illeciti o irregolarità che possono costituire l'oggetto della segnalazione, ma sono rilevanti quelle inerenti comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

2 TITOLO I - PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE

2.1.1 ART. 1) SOGGETTI E CONTENUTI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Adopera s.r.l. individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, il soggetto destinatario delle segnalazioni da parte del dipendente o collaboratore che intende denunciare un illecito o un'irregolarità all'interno della Società, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio dell'attività lavorativa e che può riguardare comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

Ribadito che non è possibile redigere una lista completa e tassativa di fattispecie di comportamenti, reati o irregolarità, a titolo meramente esemplificativo, si può precisare che la segnalazione può riguardare azioni o omissioni:

a) che potrebbero configurare reati (es.: peculato, corruzione, concussione, abuso d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, rifiuto o omissione d'atti d'ufficio, falso ideologico, falso materiale, turbata libertà degli incanti, frode nelle pubbliche forniture, truffa, furto, minaccia, violenza privata);

b) che costituiscono violazioni al Codice di comportamento;

c) che consistono in illegittimità o illeciti amministrativi e che possono comportare danni patrimoniali alla Società o ad altra pubblica amministrazione o alla collettività.

Il "segnalante", pertanto, non deve utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o la Società, per le quali occorre riferirsi ad specifiche discipline.

2.1.2 ART. 2) PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE

Adopera ha attivato una piattaforma software per la segnalazione degli illeciti.

È possibile accedere alla piattaforma utilizzando l'indirizzo URL: <https://adoperasrl.segnalazioni.net>. La piattaforma utilizza un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento dei dati riservati, attraverso il codice univo ottenuto a seguito della segnalazione è consentito di dialogare con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza in modo anonimo e spersonalizzato.

Il sistema ha inviato o invierà ai nuovi dipendenti/collaboratori una comunicazione via mail con le credenziali di accesso temporanee (Username e Password). Accedendo alla piattaforma si ha a disposizione anche il manuale d'uso.

Le credenziali dovranno essere custodite gelosamente e non divulgate.

Il dipendente accede al servizio per la segnalazione di illeciti attraverso browser e da qualsiasi dispositivo (pc, smartphone, tablet) con le credenziali (username e password) che ciascun segnalatore può acquisire registrandosi autonomamente nella piattaforma.

Ciascun dipendente riceverà tramite mail l'indirizzo a cui accedere per effettuare la segnalazione; ai dipendenti/collaboratori neo assunti verrà fornita indicazione di detto indirizzo. Le modalità per accedere sono riportate nel Manuale utenti, allegato in forma sintetica al presente atto e reperibile sul sito di Adopera. Detto manuale in forma aggiornata è altresì reperibile, dopo la registrazione, nell'Area riservata della piattaforma (link in alto a destra).

Il servizio prevede l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dei fatti che sono compresi nell'oggetto della segnalazione.

Si deve rappresentare l'indispensabilità che la denuncia presentata dal "segnalante" sia: 4 – circostanziata – riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti – contenga una chiara descrizione dei fatti, tempi e modi con cui si è realizzata la presunta condotta illecita.

2.1.3 ART. 3) ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, all'atto del ricevimento della segnalazione, provvede ad avviare la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture interne.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, nel rispetto della massima riservatezza e dei principi di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti (indicati dal segnalante) che possono riferire sugli episodi segnalati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza potrà contattare direttamente il "segnalante" e riceverlo in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali della Società, per garantire la sua massima riservatezza, per acquisire ogni ulteriore tipo di informazione utile circa l'episodio che denuncia. La segnalazione, dopo avere subito l'oscuramento in corrispondenza dei dati identificativi del segnalante, potrà essere trasmessa, a cura del "Responsabile", ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative in merito da intraprendere: le risultanze dell'istruttoria dovranno essere

comunicate al "Responsabile" non oltre 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo, di ulteriore 15 giorni.

Qualora, all'esito delle opportune verifiche la segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, il "Responsabile", in relazione alla natura della violazione, provvederà:

1. a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del Servizio di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

2. ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Resta impregiudicato e autonomo dalla procedura in discorso, l'obbligo di presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente relativamente alle fattispecie penalmente rilevanti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a conclusione degli accertamenti, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante, secondo la modalità dallo stesso prescelta e con le opportune precauzioni a garanzia della sua tutela, se necessario.

3 TITOLO II - PRECAUZIONI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE

3.1.1 ART. 4) LA TUTELA DEL SEGNALANTE.

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione. Pertanto non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

L'identità del segnalante può essere rivelata solo nel caso in cui:

1. vi sia il consenso da parte del medesimo;

2. la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. (Si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare nei confronti del denunciato);

3. la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La segnalazione, come previsto dall'art. 54 bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001 s.m.i., è sottratta all'accesso, disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.

Colui che, ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001, quale superiore gerarchico, riceve informazioni da un dipendente, di un illecito o di una irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e a invitarlo a effettuare segnalazione anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione oppure a provvedere direttamente, secondo una delle modalità di cui all'art. 2.

In caso di omissione e di mancata protezione del segnalante, il dirigente risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione non integra gli estremi della violazione dell'obbligo di protezione, da parte del dirigente, dell'identità del segnalante.

3.1.2 ART. 5) SEGNALAZIONE DI DISCRIMINAZIONI

I segnalanti che denunciano all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC) o al superiore gerarchico o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria 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.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione medesimo, per metterlo in condizioni di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione, per ripristinare la situazione o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e per perseguire, disciplinarmente, l'autore della discriminazione.

L'adozione di misure discriminatorie a seguito di segnalazione che abbia avuto anche come destinatario il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, può essere altresì segnalata direttamente, ai sensi e per gli effetti del comma 3, art. 54 bis, d.lgs. n. 165/2001 s.m.i., al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dallo stesso interessato o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella Società;

La Società promuove, a tutela dei segnalanti, un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione degli illeciti, a tutela del pubblico interesse, nell'ambito dei percorsi di formazione sull'etica pubblica è il codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

3.1.3 ART. 6) LA RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la denuncia, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile. Inoltre, l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in

cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come per esempio nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo). Nel caso in cui, a seguito di verifiche interne, la segnalazione risulti priva di ogni fondamento saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare o penale nei confronti del segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria denuncia.

4 DISPOSIZIONI GENERALI

Le violazioni degli obblighi previsti dal presente atto configurano una responsabilità disciplinare, per inosservanza a disposizioni di servizio, se, a seconda della fattispecie, non sono individuabili illeciti disciplinari più gravi. La procedura individuata nel presente atto per il *whistleblowing*, nonché i profili di tutela del segnalante saranno sottoposti a revisione periodica per verificare possibili lacune o incomprensioni anche da parte dei dipendenti e collaboratori.

5 Appendice: allegato 1) Manuale utenti