



**LINEE PROCEDURALI PER LA SEGNALAZIONE
DI ILLECITI O IRREGOLARITA'
E DISCIPLINA DELLA TUTELA
DEL DIPENDENTE E DEGLI ALTRI SOGGETTI
CHE SEGNALANO ILLECITI**

aggiornamento ottobre 2023

SOMMARIO

1	TITOLO I - PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE	4
	1.1.1 Art. 1) <i>Soggetti e contenuti segnalazione.....</i>	4
	1.1.2 Art. 2) <i>Procedure per la segnalazione.....</i>	6
	1.1.3 Art. 3) <i>Attività di accertamento delle segnalazioni.....</i>	7
2	TITOLO II - PRECAUZIONI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE.....	8
	2.1.1 Art. 4) <i>La tutela del segnalante</i>	8
	2.1.2 Art. 5) <i>Segnalazione di discriminazioni</i>	9
	2.1.3 Art. 6) <i>La responsabilità del segnalante.....</i>	10
3	DISPOSIZIONI GENERALI	11
4	Appendice: allegato 1) Manuale utenti.....	12

PREMESSA

Adopera S.r.l., su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha definito ed adottato la presente disciplina al fine di favorire la presentazione di segnalazioni di “illeciti” da parte dei propri dipendenti e collaboratori e da parte di lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e esecutrici di opere pubbliche a favore del Comune stesso - che possano portare all'emersione di fenomeni di “corruzione” o comunque di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.

Con il presente atto si intende adeguare il sistema di misure idonee a tutelare il segnalante alle disposizioni del D. Lgs. 24/2023, garantendo idonee tutele al segnalante e contrastando ogni possibile discriminazione, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

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 *whistleblower* (segnalante) 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.

Il whistleblower è colui che segnala un illecito, di cui sia venuto a conoscenza in occasione/a causa dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decida di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Egli può rischiare personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, eppure si trova a svolgere un ruolo di interesse pubblico, perché consente all'ente di appartenenza di avere conoscenza di problemi o pericoli. Occorre, pertanto regolamentare le procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Dunque l'attività del segnalante non deve essere considerata in senso negativo, come 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, imparzialità e buon andamento sanciti dalla Costituzione all'art. 97.

L'istituto del whistleblowing non deve riguardare, pertanto, lamentele di carattere personale, come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi, solitamente disciplinate da altre procedure.

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 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 corruzione aggiornamento al triennio 20230-2025 (P.T.P.C.) e quanto richiamato nel Modello Organizzativo Gestionale "MOG" adottato con determina dell'Amministratore Unico n. 4/2019 e modificato, integrato ed aggiornato con successive determinazioni n. 10/2019, n. 2/2020 e n. 5/2023.

Con il presente atto si intende adeguare il sistema di misure idonee a tutelare il segnalante alle disposizioni del D. Lgs. 24/2023, garantendo idonee tutele al segnalante e contrastando ogni possibile discriminazione, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in un qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse. L'obiettivo primario 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.

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.

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

1 TITOLO I - PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE

1.1.1 ART. 1) SOGGETTI E CONTENUTI SEGNALAZIONE

Chi può effettuare una segnalazione

La segnalazione di illecito può essere inviata dai seguenti soggetti, che dispongono di informazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- Dipendenti di Adopera Srl;
- Dipendenti di organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- Lavoratori autonomi e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- Lavoratori o collaboratori di imprese che forniscono beni o servizi alla Società o che realizzano lavori per la Società;
- Liberi professionisti e consulenti che hanno rapporti di lavoro con la Società;
- Volontari e tirocinanti che prestano la propria attività presso la Società;
- Azionisti e titolari di funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate di fatto, presso Adopera Srl.

Cosa può essere segnalato

La segnalazione di illecito può avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Adopera Srl di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto di lavoro pubblico e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; può avere ad oggetto, inoltre, atti od omissioni riguardanti il mercato interno o che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea nonché illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali afferenti gli appalti.

Cosa non può essere segnalato

La segnalazione di illecito NON può avere ad oggetto:

- contestazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o ai rapporti con figure gerarchicamente sovraordinate;
- violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea;
- violazioni in materia di sicurezza, di appalti in materia di difesa e sicurezza, informazioni classificate, protezione del segreto professionale forense, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Destinatario della segnalazione

Adopera Srl individua nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il soggetto destinatario delle segnalazioni.

Canali per l'invio della segnalazione

La segnalazione può essere inviata attraverso i seguenti canali:

1. Canale interno: mediante l'utilizzo della piattaforma raggiungibile all'indirizzo adopera.segnalazioni.net possono essere presentate segnalazioni in forma scritta o in forma orale seguendo la procedura disciplinata dal successivo art. 2.
2. Canale esterno: mediante l'utilizzo del canale attivato da ANAC possono essere presentate segnalazioni in forma scritta o in forma orale purché ricorra una delle seguenti condizioni: il canale di segnalazione interna di Adopera Srl non sia stato attivato o non sia conforme alla legge, la segnalazione inviata attraverso il canale interno non abbia avuto seguito, il segnalante ha fondati motivi per ritenere che alla segnalazione mediante canale interno non sarebbe dato efficace seguito o possa determinare il rischio di ritorsione, il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione determini un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
3. Divulgazione pubblica.
4. Denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

1.1.2 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 ricompresi 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.

Il segnalante può anche presentare una segnalazione orale chiedendo un incontro diretto al RPCT, che è tenuto a fissarlo entro un termine di dieci giorni dalla richiesta.

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

1.1.3 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.

2 TITOLO II - PRECAUZIONI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE

2.1.1 ART. 4) LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse; sono conservate per il tempo necessario alla gestione della segnalazione e comunque non oltre cinque anni.

L'identità del segnalante (e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità) deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione ed in ogni fase successiva; pertanto non può essere rivelata, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione; e coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo accidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Le misure di protezione della riservatezza del segnalante si applicano anche ai facilitatori (ovvero a coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano nel medesimo contesto lavorativo), alle persone legate al segnalante da un legame affettivo stabile o da una relazione di parentela entro il quarto grado che operano nel medesimo contesto lavorativo, ai colleghi di lavoro del segnalante operanti nel medesimo contesto lavorativo e aventi un rapporto di lavoro abituale e corrente con il segnalante, agli enti di proprietà del segnalante e agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

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

Nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta da segreto ai sensi dell'art. 329 CPP.

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 con-

testazione 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 espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione, come previsto dell'art. 12 comma 8 del D. Lgs 24/2023 è sottratta all'accesso, disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i. nonché dagli artt. 5 e segg. del D. Lgs 33/2013.

Colui che, ai sensi dell'art. 54bis del D. Lgs n. 165/2001, 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 soggetto che ha ricevuto la segnalazione 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 soggetto che ha ricevuto la segnalazione, dell'identità del segnalante.

2.1.2 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 che nel suo ultimo aggiornamento evidenzia come attraverso la certificazione PdR 125:2020 la Società intende promuovere e favorire la parità di genere.

2.1.3 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.

3 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.

Le linee procedurali adottate con il presente atto aggiornano e sostituiscono integralmente quelle precedentemente adottate.

4 Appendice: allegato 1) Manuale utenti