



ARIES
VENEZIA GIULIA

PROCEDURA
per la gestione delle segnalazione di illeciti
da parte di dipendenti
*(c.d. *whistleblower*)*



Premessa

L'art. 1, co. 51, della L. 190/2012 (c.d. *Legge anticorruzione*) ha inserito nel D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in materia di pubblico impiego l'art. 54-bis, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni e per analogia, delle società a partecipazione pubblica da esse controllate e considerate *in-house*, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*. Tale espressione fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni, condotte illecite o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. In tale ottica, la segnalazione (c.d. *whistleblowing*), costituisce un vero e proprio atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente (c.d. *whistleblower*) contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblower* che denuncia le condotte illecite, viene dalle nuove norme adeguatamente tutelato da sanzioni o discriminazioni per la sua segnalazione, che – in quanto azione civica – va incoraggiata.

Aries Società consortile a responsabilità limitata, in qualità di società in house della Camera di Commercio della Venezia Giulia, intende adottare, per analogia e con i dovuti adeguamenti operativi dettati dall'assetto formale e operativo della Società, le medesime procedure in tema di tutela della segnalazione degli illeciti.

Alla luce di quanto sopra, la presente procedura disciplina le modalità di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti e dei collaboratori di Aries Società consortile a responsabilità limitata.

È adottata allo scopo di tutelare l'identità del soggetto che effettua la segnalazione, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 179/2017, e in conformità alle previsioni contenute:

- nel Piano Nazionale Anticorruzione, nel vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Società;
- nel Modello organizzativo e di controllo della Società (ai sensi del D.Lgs 231/2001), al punto 7. *Segnalazioni*;
- nelle *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.

Le disposizioni di cui al sopra citato art. 54-bis, co. 2, trovano applicazione anche nei confronti dei "*lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica*".

1. Oggetto della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione comportamenti, rischi, reati, irregolarità che possono risultare a danno dell'interesse pubblico, violazioni al Codice di comportamento e altri illeciti amministrativi di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione.



L'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede espressamente che il dipendente pubblico¹ possa segnalare le “*condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*”. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela 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 d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice*), ma anche le 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, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. A titolo meramente esemplificativo, si pensi ai casi di sprechi, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione di sicurezza sul lavoro.

Le condotte illecite segnalate 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.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi - non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche. Non possono costituire oggetto di segnalazione doglianze o mere lamentele di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, di collaborazione o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

2. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute verifiche e controlli, al riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione e ai fini dell'individuazione degli autori della condotta illecita. Deve riguardare fatti conosciuti direttamente dal denunciante e non genericamente riportati o riferiti da altri soggetti.

Nello specifico, la segnalazione deve contenere gli elementi indicati nel modulo per la segnalazione allegato alla presente Procedura di segnalazione, predisposto secondo il modello utilizzato da ANAC.

¹ Si veda anche: Determinazione ANAC n. 6 del 28/04/15 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*): Circa l'identificazione dei soggetti riconducibili alla categoria dei dipendenti pubblici indicati nella norma, in considerazione del rilievo che queste segnalazioni possono avere per finalità di prevenzione della corruzione, l'Autorità ritiene che vi rientrino i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Nella nozione di pubblico dipendente sono quindi compresi tanto i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato (art. 2, co. 2) quanto, compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti, i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto pubblico (art. 3 del medesimo decreto).



Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione dall'Amministrazione solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e reso con dovizia di particolari, tale da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati.

3. Destinatari e modalità di segnalazione

I dipendenti e i collaboratori di Aries Società consortile a responsabilità limitata, nel caso in cui intendano segnalare situazioni di illecito riguardanti la Società, possono presentare la segnalazione mediante una delle seguenti modalità:

a) segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) della Società, utilizzando il Modulo per la segnalazione di condotte illecite, allegato alla presente procedura e reso disponibile sul sito internet www.ariesveneziagiulia.it, nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione.

Il modulo, compilato obbligatoriamente nei campi contrassegnati da asterisco, deve essere salvato sul proprio computer e trasmesso alla casella di posta elettronica whistleblowing@ariestrieste.it, appositamente dedicata alla ricezione di segnalazioni e monitorata esclusivamente dal RPCT.

b) segnalazione all'ANAC attraverso l'apposita applicazione informatica *Whistleblower*, resa disponibile da tale organismo collegandosi al sito istituzionale ANAC www.anticorruzione.it.

Il RPCT della società che riceve la segnalazione tramite posta elettronica deve provvedere alla stampa ed alla immediata cancellazione del messaggio dal sistema di posta elettronica. La segnalazione ricevuta sarà quindi protocollata in forma riservata dal personale della Segreteria, appositamente incaricato dal RPCT, e custodita con modalità tali da garantirne la massima riservatezza. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal RPCT deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al RPCT.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti o irregolarità posti in essere dal RPCT, la stessa andrà effettuata solo ad ANAC sulla piattaforma informatica sopra citata.

Come già ricordato al punto 1., le tutele previste dal co. 2 dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. trovano applicazione anche nei confronti dei consulenti, dei collaboratori esterni e dei lavoratori delle imprese fornitrici di beni o servizi. Anche in questi casi la segnalazione andrà inoltrata con le stesse modalità sopra specificate.

4. Attività di accertamento delle segnalazioni

Protocollata la segnalazione, il RPCT, mantenendo assoluto riserbo sull'identità del segnalante, avvia la procedura interna per la verifica dei fatti descritti nella segnalazione, investendo, per l'acquisizione delle informazioni e/o della documentazione – senza mai rivelare l'identità del segnalante e neppure riferimenti dai quali si possa risalire all'identità -, il Dirigente dell'area nell'ambito della quale è stato posto in essere il presunto illecito o l'irregolarità, e/o responsabile ufficio/area.

Il RPCT potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati.

Qualora i fatti segnalati risultino sussistenti, anche all'esito delle verifiche condotte, il RPCT provvederà:

- a valutare tempestivamente la segnalazione, portandone a conoscenza il Direttore Generale, garantendo l'anonimato del segnalante, unitamente agli eventuali atti



istruttori, per gli adempimenti di competenza e le eventuali valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari;

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente e/o Responsabile ufficio/area nell'ambito della quale è stato posto in essere l'illecito o l'irregolarità accertata, per gli adempimenti di competenza e le valutazioni in ordine alla sussistenza di profili disciplinari, garantendo l'anonimato del segnalante;
- ad informare il Presidente della Camera di Commercio, in relazione alla gravità e all'entità dei fatti segnalati ed accertati, garantendo l'anonimato del segnalante;
- ad adire le competenti autorità giudiziarie, sussistendo i presupposti di legge.

Qualora venga accertata l'insussistenza o la manifesta infondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, il RPCT procede ad archiviare la segnalazione, redigendo apposito verbale.

5. Tutela del segnalante

5.1. Il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo principale quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase (dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva), anche nei rapporti con i terzi cui la Società dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Il flusso di gestione delle segnalazioni si deve avviare con l'invio della segnalazione al RPCT della Società. Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, gli interessati dovranno inviare le stesse direttamente ad ANAC.

5.2 Riservatezza e sottrazione al diritto di accesso

Il RPCT e il personale che ricevono o comunque vengono a conoscenza delle segnalazioni, oltre a coloro che possono essere successivamente coinvolti nella gestione del procedimento, sono tenuti ad osservare l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante. L'eventuale violazione del predetto obbligo è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nel caso in cui alla segnalazione segua l'avvio di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'accusato nei casi in cui:

- a) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile per la difesa dell'accusato, purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso di cui agli artt. 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 s.m.i.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non trovano applicazione in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge.

5.3 Divieto di discriminazioni nei confronti del segnalante

I dipendenti che effettuano una segnalazione non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini situazioni di lavoro intollerabili.



Il dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione, ne dà notizia circostanziata al RPCT che, valutatane la fondatezza e in ragione della gravità, la segnala:

- al Dirigente responsabile dell'area di appartenenza dell'autore della discriminazione, affinché valuti la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché la necessità di avviare il procedimento disciplinare;
 - all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione e per gli adempimenti di competenza;
 - all'Ispettorato per la funzione pubblica presso il Dipartimento della funzione pubblica.
- Resta ferma la facoltà del dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione, di segnalarla all'ANAC anche tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale eventualmente aderisce.

6 Responsabilità del segnalante

La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la segnalazione, in responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 c.c.

Qualora a seguito degli accertamenti interni, la segnalazione risulti manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.