



PROCEDURA DI PER L'ATTUAZIONE DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE SEGNALANTE EX ART. 54 BIS DEL D.LGS 165/2001

Adottata dal Comitato Centrale nella seduta del 25.5.2022

Ambito di applicazione

La tutela del whistleblower è una misura di prevenzione adottata dalla Federazione e finalizzata all'emersione di fenomeni di corruzione, corruzione, mala gestione.

Con il termine whistleblower si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

In considerazione del parere 615/2020 del Consiglio di Stato, la Federazione -quale ente pubblico non economico- si adegua alla normativa di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee Guida adottate da ANAC con Delibera 469/2021 avendo presente la propria peculiare natura e, soprattutto, i propri requisiti dimensionali e la propria organizzazione.

La Federazione, inoltre, si adegua a tale normativa in ossequio al criterio della compatibilità e della sostenibilità.

Principi normativi

Ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*)

1. Il dipendente dell'Ordine che, nell'interesse dell'ente, segnala al RPCT, ovvero all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite 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 in conseguenza della segnalazione.
2. La tutela del comma 1 si applica anche ai dipendenti e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Federazione;
3. In caso di misure ritorsive direttamente collegate alla segnalazione di condotte illecite, lo stesso segnalante o le organizzazioni sindacali procederanno ad effettuare la comunicazione ad ANAC;
4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/90;
5. L'identità del segnalante non può essere rivelata. In caso di procedimento penale conseguente alla segnalazione, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. In caso di procedimento dinanzi alla Corte dei conti conseguente alla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. In caso di procedimento disciplinare verso il segnalato, 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, 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 del segnalante alla rivelazione della sua identità;

6. E' a carico di chi ha adottato misure discriminatorie provare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori ritorsivi adottati sono nulli;
7. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 23/2015;
8. Le tutele sopra indicate non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Violazione della tutela

1. Qualora, a seguito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, venga accertata l'adozione di misure discriminatorie verso il segnalato, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.
2. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del RPCT di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Definizioni

Per *Segnalante* o *whistleblower* si intende il dipendente della Federazione che segnala violazioni o irregolarità riscontrate durante la propria attività; altresì si intende il dipendente e il collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ordine. Il segnalante o whistleblower è sempre un individuo o persona fisica;

Per *Segnalazione* si intende ogni indicazione attinente a condotte illecite¹ di cui il dipendente è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro; resta inteso che la segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità dell'Ordine.

RPCT e gestione delle segnalazioni

- La gestione delle segnalazioni di condotte illecite è di pertinenza del RPCT; laddove la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT, questi indica al segnalante il corretto destinatario per riformulare la segnalazione;
- Solo il RPCT ha accesso alla segnalazione, alle informazioni e ai dati ivi contenuti; il RPCT altresì è il solo soggetto che conserva i dati.

Modalità di segnalazione

- Il segnalante procede alla segnalazione compilando il modello messo a disposizione dalla Federazione, reperibile in calce al Codice Specifico dei Dipendenti o sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente, e inviandola alla mail del RPCT; nell'oggetto della mail il dipendente indica "Riservato e Confidenziale"; la mail del RPCT è fruibile esclusivamente dal titolare e nessun altro può avervi accesso;
- Il segnalante, in alternativa, può inviare una segnalazione cartacea in busta chiusa indirizzata al RPCT con indicazione "riservato e personale";
- Il segnalante, in alternativa alla segnalazione al RPCT, può inviare la segnalazione della presunta condotta illecita direttamente ad ANAC; l'invio ad ANAC si effettua

¹ La condotta illecita si riferisce sia ad illeciti penali che civili e amministrativi, sia ad irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività dell'Ente, nella misura in cui tale irregolarità costituisca un indizio sintomatico di irregolarità dell'ente a causa del non corretto esercizio delle funzioni cui è preposto. Sono inoltre inclusi i comportamenti impropri di un soggetto, preposto alla gestione dell'ordine, che anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. A titolo esemplificativo si citano i casi di sprechi, nepotismo, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

- mediante Piattaforma informatica dedicata- cliccando sul link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> e seguendo il percorso indicato per le segnalazioni;
- alternativamente l'invio si effettua compilando il modulo messo a disposizione da ANAC all'indirizzo sopra riportato e inviandolo a protocollo@pec.anticorruzione.it oppure consegnandolo *brevis manu* presso la sede di Via Minghetti, 10 – Roma, oppure inoltrandolo via posta ordinaria o raccomandata A/R; la segnalazione deve indicare sulla busta chiusa o nell'oggetto della mail "Riservato-Whistleblowing" e indirizzata all'Ufficio UWHIB di ANAC;
- La Federazione, in considerazione del limitato requisito dimensionale dell'Ente, ritiene l'invio ad ANAC un canale preferibile per assicurare una migliore tutela del segnalante;
- Laddove la segnalazione ha ad oggetto condotte del RPCT, questa deve essere inviata direttamente all'ANAC;
- Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile;
- Ai fini della segnalazione non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati o dell'autore ma la tutela ex art. 54 bis non si applica alla segnalazione di informazioni che sono già di dominio pubblico, alle notizie prive di fondamento e alle c.d. "voci di corridoio";
- Se il segnalante, a seguito della segnalazione, risulti destinatario di ritorsioni per motivi relativi alla segnalazione, la comunicazione di misure ritorsive dovrà essere fatta direttamente ad ANAC.

Modello per l'inoltro della segnalazione

- Il Modello per la segnalazione di condotte illecite è predisposto dalla Federazione e reca l'informativa privacy;
- La segnalazione deve essere sottoscritta; la protezione del segnalante è infatti garantita solo ai soggetti individuabili;
- Eventuali segnalazioni anonime che dovessero pervenire all'Ordine verranno ugualmente gestite dal RPCT ma alla stregua di segnalazioni ordinarie e non ai sensi e per gli effetti dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001.

Tutela dei dati personali a seguito della ricezione di segnalazioni

- Le segnalazioni ricevute sono trattate nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali;
- Il RPCT gestisce le segnalazioni ricevute con modalità manuale, tenuto in considerazione del criterio di proporzionalità e di semplificazione, nonché del ridotto dimensionamento dell'ente. Il RPCT una volta ricevuta la segnalazione, assicura la riservatezza e la confidenzialità inserendola in un proprio registro con sola annotazione della data di ricezione; il registro viene conservato in un armadio chiuso a chiave, la cui chiave è sotto la custodia del solo RPCT; la segnalazione viene conservata in originale unitamente alla documentazione accompagnatoria se esistente;
- La segnalazione è esclusa dall'accesso agli atti e dall'accesso civico generalizzato; nei casi in cui la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi dal RPCT, ANAC o Autorità giudiziaria, la segnalazione non sarà più considerata sottratta all'accesso ex art. 54 bis, co.4;
- Ai sensi dell'art. 2 -undecies del D.Lgs. 196/2003 il presunto autore dell'illecito non può esercitare i diritti ex artt. 15 a 22 del Reg. UE 2016/679 posto che da tale esercizio potrebbe derivarne un pregiudizio al segnalante;
- Nel caso in cui la segnalazione debba essere portata all'attenzione dell'autorità giudiziaria, il RPCT trasmette la segnalazione indicando che è coperta dalle tutele ex art. 54 bis D.Lgs. 165/2001; se l'autorità richieda l'identità, il RPCT la fornisce previa notizia al segnalante;
- Nel caso in cui l'accertamento della segnalazione coinvolga altri soggetti, il RPCT non trasmette la segnalazione ma solo gli esiti delle verifiche condotte, anonimizzando i dati del segnalante;
- Anche i dati del segnalato sono sottoposti a protezione in quanto il segnalato è soggetto interessato; il RPCT adotta le misure idonee ad evitare la circolazione di informazioni sul segnalato.

Valutazione del merito della segnalazione

- Il RPCT gestisce la segnalazione e a riguardo usa imparzialità e indipendenza;
- Il RPCT entro 15 giorni dalla ricezione della segnalazione procede ad un esame preliminare; a seguito avvia l'attività istruttoria che ha un termine di 60 giorni;
- Per lo svolgimento della propria attività, il RPCT può avviare un dialogo con il segnalante e acquisire dati e informazioni da altri uffici e da persone terze;
- In caso di segnalazione incompleta/poco circostanziata, il RPCT prima dell'istruttoria può chiedere integrazioni al segnalante;
- A seguito dell'attività istruttoria il RPCT può procedere ad archiviazione motivata se ne ravvisa l'infondatezza, oppure se ravvisi un fumus di fondatezza deve rivolgersi agli organi di controllo interno.

Competenze e responsabilità

- Il RPCT non è tenuto all'accertamento di responsabilità individuali;
- Il RPCT non è tenuto allo svolgimento di controlli di legittimità o merito su atti e provvedimenti adottati dalla Federazione che siano oggetto della segnalazione;
- Il mancato svolgimento dell'attività istruttoria da parte del RPCT comporta responsabilità, come indicato del "Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio" di ANAC;
- Il RPCT riporta -in forma anonima- le segnalazioni ricevute nella Relazione annuale ex art. 1, co. 14 L. 190/2012 e nella reportistica al Comitato Centrale.

Misure discriminatorie o ritorsive

- Per misura discriminatoria o ritorsiva si intende sanzione disciplinare, demansionamento, licenziamento, trasferimento nonché misure organizzative con effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro quale revoca ingiustificata di incarichi, ingiustificato mancato conferimento di incarichi, reiterato rigetto di richieste (ferie, congedi) che siano connesse alla segnalazione di illecito fatta dal segnalante;
- Le misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC, secondo la procedura sopra indicata al paragrafo "Segnalazione", che procede ad accertarne la connessione con la segnalazione; l'onere di provare che l'azione intrapresa non è una misura ritorsiva grava sul soggetto che ha adottato la misura stessa;
- Le misure discriminatorie vengono segnalate dal soggetto interessato e dalle OOSS maggiormente rappresentative presenti nell'ente;
- Per segnalare una misura discriminatoria o ritorsiva è essenziale che vi sia stata una precedente segnalazione di illeciti da parte del dipendente;
- ANAC gestisce le segnalazioni ricevute secondo le previsioni della Delibera n. 469/2021 e del Regolamento sanzionatorio di cui alla Delibera n. 690/2020.

Esclusione della tutela

La tutela è esclusa nel caso di *malicious report* del segnalante, ovvero nei casi in cui il segnalante abbia agito con la consapevolezza di rivelare una notizia non vera.

Formazione

Nell'ambito del piano di formazione organizzato con cadenza annuale dall'Ente, nella sessione dedicata al Codice di Comportamento dei dipendenti, la Federazione procederà alla sensibilizzazione dei dipendenti, consiglieri e collaboratori/consulenti sulla tematica del whistleblowing.