

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E DELLE MISURE DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (*WHISTLEBLOWER*)

Articolo 1 – Definizioni, Fonte normativa e atti consortili

Per “*Whistleblowing*” si intende la fattispecie giuridica, definita ai sensi dell'articolo 1, comma 51, della legge n.190/2012, che ha modificato l'articolo 54 *bis* del D. lgs. n. 165/2001 “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, come la misura finalizzata a favorire l'emersione di condotte e/o di fattispecie di illecito e/o di comportamenti per tutelare e proteggere **l'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.**

La segnalazione, *Whistleblowing*, nelle intenzioni del legislatore è una manifestazione di senso civico attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'Amministrazione di appartenenza. La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione le condotte illecite in grado di ledere l'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione.

Per *Responsabile* si intende il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT);

Per *Dirigente* si intende il soggetto posto in posizione organizzativa di vertice ed assegnatario delle funzioni riferite ad una o più Aree in cui l'Ente risulta organizzato. Per l'applicazione delle funzioni/compiti individuati dal presente regolamento queste sono estese sia ai Quadri, assegnatari di posizioni organizzative o funzioni delegate per specifiche attività, sia ai RUP.

Per *Dipendente* si intende il soggetto titolare di un contratto a tempo indeterminato o determinato con il CORAP.

Per *Collaboratore* si intende la persona fisica titolare di un incarico, affidamento, contratto di appalto/servizio/fornitura stipulato con il CORAP.

Per *Segnalante (Whistleblower)* si intende il dipendente, il dirigente o il soggetto che formula la segnalazione nelle forme del presente Regolamento.

Per *PNA* si intende il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con determinazione n. 831/2016 2015 unitamente alle disposizioni di cui alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)”.

Per *Codice* si intende il Codice di Comportamento ed Etico adottato con Decreto commissariale n. 1/2017.

Per *PTCPT* si intende il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2017-2019 e per *MOG* si intende il Modello di Organizzazione e Gestione, ex D. lgs. n. 231/2001, entrambi adottati con Decreto commissariale n. 14/2017.

Per *Circolare* si intende la Circolare n.1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica “*Definizione di “Whistleblowing e Finalità”*”.

Articolo 2 – Scopo del regolamento ed ambito di applicazione

Scopo del presente documento, nel vigente quadro normativo e regolamentare applicabile all'istituto, è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto stesso (ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire, ovvero timori di ritorsioni o discriminazioni).

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione, da parte del dipendente, di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro di condotte/comportamenti, atti e/o procedimenti di natura o effetti illeciti di cui sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Tale impianto procedimentale, che rientra fra le attività di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del CORAP, si applica a tutti i dirigenti, dipendenti, Organi dell'Ente e terzi che instaurano o hanno in essere rapporti con il CORAP.

Articolo 3 - Soggetti ed oggetto delle segnalazioni

a) I Soggetti che possono segnalare illeciti sono tutti i dipendenti/dirigenti del CORAP, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato. A questi si aggiungono i collaboratori dell'Ente, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione, di somministrazione.



b) L'oggetto delle segnalazioni non è definibile in modo elencativo e, in generale, vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico e dell'integrità della pubblica amministrazione. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che costituiscano reato, per esempio, contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II - Titolo II del Codice penale, contro la persona come da Libro II - Titolo XII del Codice penale, contro il patrimonio, o ancora atti, fatti o comportamenti posti in essere in violazione del Codice o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare nonché atti e/o fatti suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale concreto al CORAP, suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente, suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente, purché connesso all'attività dell'Ente.

La segnalazione **NON** può e **NON** deve riguardare rimostranze di carattere personale del Segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o fondate su meri sospetti o voci. Nello specifico, la segnalazione non potrà riguardare situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o con i colleghi, nonché relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Tali segnalazioni sono considerate irricevibili e rigettate senza alcun seguito ed, in ultima ipotesi, passibili di sanzioni disciplinari.

La segnalazione di cui alla presente disciplina non assolve né sostituisce gli obblighi previsti dall'art. 331 c.p.p., che testualmente si riporta: *"i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, hanno notizia di un reato perseguibile di ufficio, devono farne denuncia per iscritto, anche quando non sia individuata la persona alla quale il reato è attribuito. 2. La denuncia è presentata o trasmessa senza ritardo al pubblico ministero o a un ufficiale di polizia giudiziaria"*. Pertanto, qualora il dipendente/dirigente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, o di incaricato di pubblico servizio, ed il fatto oggetto di segnalazione possa integrare gli estremi dell'illecito penale, il dipendente/dirigente ha comunque l'obbligo di presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica, secondo quanto stabilito dal sopracitato art.331 c.p.p.

L'istituto del "Whistleblowing" fa riferimento anche alle 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, ai fini privati, delle funzioni attribuite.

Articolo 4 - Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione, di norma, potrà essere effettuata mediante la compilazione di un apposito modulo (allegato 2 e parte integrante del presente regolamento) e reperibile sul sito web aziendale nell'area "Amministrazione Trasparente" nello spazio dedicato all'anticorruzione (sezione "Altri contenuti/corruzione", sotto-sezione "Segnalazioni di irregolarità ed episodi di corruzione").

Il dipendente, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, può in buona fede segnalare la condotta illecita al Responsabile della prevenzione della corruzione ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione, all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

La segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà avvenire con una delle seguenti modalità:

a) mediante invio, agli indirizzi di posta elettronica del soggetto, incaricato p.t., quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione del CORAP;

b) mediante il servizio postale, con busta chiusa e sigillata indirizzata a **CORAP - RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE** - Area ind.le Papa Benedetto XVI 88046 Lamezia Terme (CZ), con la dicitura **RISERVATA PERSONALE**, con le seguenti ulteriori opzioni alternative: con i dati identificativi del segnalante "in chiaro" e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa; con un'ulteriore busta chiusa, contenuta nella busta, contenente le generalità del segnalante e copia del documento d'identità, siglato con firma autografa o in forma anonima;

c) mediante posta interna, con busta chiusa e sigillata indirizzata a **Responsabile Prevenzione Corruzione CORAP** con la dicitura **RISERVATA PERSONALE**, con le stesse opzioni alternative di cui al punto precedente o consegnata direttamente all'RPCT.

Nel caso in cui la trasmissione avvenga secondo le modalità di cui ai punti b) e c) si procederà alla protocollazione della sola fotocopia della busta integra con la dicitura "Riservata personale al RPCT".

d) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale, previo appuntamento riservato con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni non accompagnate da copia del documento d'identità in corso di validità

Una volta pervenuta la segnalazione sarà compito del Responsabile Prevenzione Corruzione provvedere, nel pieno rispetto delle garanzie di riservatezza:

1. alla protocollazione della segnalazione in apposito registro;
2. all'apertura del relativo fascicolo al quale dovrà essere attribuito un numero/codice progressivo che corrisponderà al nominativo del segnalante di cui solo il Responsabile conoscerà l'identità;
3. all'attivazione e conclusione della relativa istruttoria.

Per consentire al Responsabile della Corruzione di poter compiere le prime verifiche del caso: la segnalazione deve essere quindi circostanziata, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante – e non riferiti da altri – e, se possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita.

In ogni caso, l'identità del Segnalante sarà conosciuta esclusivamente dall'Ufficio del Responsabile Prevenzione Corruzione, composto dal predetto Responsabile e, eventualmente, da un collaboratore amministrativo assegnato al proprio Ufficio appositamente e preventivamente individuato, che ne garantiranno la riservatezza.

Non saranno comunque prese in alcuna considerazione le segnalazioni che esulano dalla sfera di competenza dell'RPCT e dell'ANAC e come specificato nel punto 4 del comunicato ANAC del 27.04.2017.

Ogni segnalazione, rientrante nell'ambito di cui all'articolo 54-bis del D. lgs. n. 165/2001 NON dovrà essere inviata, né dal segnalante stesso e né dal RPCT, al dirigente dell'Area di appartenenza, di altra Area o al dipendente gerarchicamente superiore al segnalante.

Articolo 5 - Verifica, accertamento ed esiti delle segnalazioni

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono a cura esclusiva e discrezionale del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che provvede all'esecuzione del procedimento.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ricevuta la segnalazione, procede ad una prima verifica del contenuto dei fatti segnalati, da concludersi di norma entro trenta giorni, salvo la necessità di prorogare detto termine in casi di istruttorie di particolare complessità. L'istruttoria verrà effettuata nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, eventualmente avvalendosi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture consortili da individuarsi espressamente con apposito atto.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti contenere profili comportamentali/procedimentali/organizzativi associabili ad ipotesi ricomprese nelle sanzionabilità prevista dal CCNL, dal Codice o dalle norme applicabili, il Responsabile provvederà autonomamente a comunicare al Dirigente dell'Area di appartenenza dell'autore della violazione accertata una disposizione vincolante affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare. Nel caso in cui il fatto segnalato sia ascrivibile ad un dirigente, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione trasmette gli atti al Dirigente sovraordinato, che provvede all'esercizio dell'azione disciplinare e all'assunzione dei provvedimenti di chiusura del relativo procedimento.

Il Segnalante, entro quarantacinque giorni dall'inoltro della segnalazione, salvo eventuale proroga dei termini dell'istruttoria, sarà informato dell'esito della stessa da parte del Responsabile.

Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della prevenzione della corruzione gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'A.N.AC., all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

Articolo 6 - Forme di tutela del Segnalante

L'identità del Segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono. Pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

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, per lo stesso titolo, dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (*ad esempio: indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo*) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

In caso di attivazione di procedimento disciplinare a seguito dei fatti oggetto della segnalazione, l'identità del Segnalante potrà essere rivelata, solo previo suo consenso, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La norma citata, art. 54-bis D. Lgs. n. 165/2001, prevede altresì, al comma 1, che il segnalante che denunci all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'ANAC o all'RPCT le condotte illecite conosciute in occasione



del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Infine, sempre ai sensi dell'art. 54-*bis* del D. Lgs. n.165/2001, tutti gli atti inerenti l'intero procedimento di denuncia di condotte illecite sono sottratti all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge n.241/1990 e successive modificazioni e integrazioni e sono, altresì, sottratti all'accesso civico.

Tutti gli atti riferiti ed inerenti le procedure di cui al presente Regolamento sono conservati ed archiviati a cura esclusiva dell'RPCT e solo a questi accessibili.

Non è dovuta alcuna tutela nel caso in cui il Segnalante incorra, a seguito della propria denuncia, in responsabilità penale a titolo di calunnia (art. 368 c.p.) o diffamazione (art. 595 c.p.), violando il principio della buona fede posto a base della segnalazione ai sensi del comma 1 dell'articolo 54-*bis* del D. lgs. n. 165/2001.

Nel caso in cui a seguito di una segnalazione, eseguita in una qualsiasi delle forme previste dal presente Regolamento, di una rappresentazione fattuale che risulti infondata (totalmente o parzialmente) e manifestamente scoperta nei suoi intenti finalizzati a generare un danno per l'Ente, per un dipendente, per un dirigente o per gli Organi sociali del CORAP, il Responsabile provvederà a segnalare il caso al Legale rappresentante per gli opportuni provvedimenti e, ove ricorrano particolari profili di gravità provvederà a segnalare il caso alle Autorità giudiziarie per ogni valutazione di merito e per tutelare l'immagine dell'Ente. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui: vi sia il consenso espresso del segnalante; la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (la segnalazione è uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri elementi da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare); la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La segnalazione, pertanto, anche in tale caso non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti in quanto rientrante nelle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1 lett. a) della citata Legge n. 241/1990 e dell'accesso civico.

Articolo 7 - Segnalazione di comportamenti discriminatori

In esecuzione della vigente normativa il CORAP, nelle diverse forme e nei diversi soggetti attuatori del presente Regolamento, tutela il Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, *mobbing*, vessazioni sul lavoro, carichi immotivati di attività, licenziamento ecc., applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa e contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve esclusivamente dare notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile Prevenzione Corruzione.

Il Responsabile valuta la consistenza e la sussistenza degli elementi al fine di stabilire, a proprio giudizio, se effettuare la segnalazione di quanto accaduto: al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione che deve valutare tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione; al Legale rappresentante che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Articolo 8 - Responsabilità del Segnalante (*Whistleblower*)

Il presente Regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente *policy*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo

di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Articolo 9 - Iniziative di sensibilizzazione

Il RPCT può intraprendere iniziative di sensibilizzazione sull'istituto sia mediante la divulgazione del presente Regolamento, attraverso la pubblicazione sul sito internet, sia mediante iniziative di formazione ed informazione e l'organizzazione di giornate dedicate alla trasparenza.

Articolo 10 - Azione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza a seguito di analisi segnalazioni per modificazione delle misure di prevenzione dei rischi (modifica del PTPCT e/o del MOG)

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTCPT) o del MOG vigenti in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione propone la modifica dello stesso, anche prima della scadenza di revisione prevista, con per l'adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate.

Articolo 11 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno della trasmissione/notifica a mezzo e-mail del decreto di approvazione e adozione.

