



***PROCEDURA PER LA
SEGNALAZIONE DI ILLECITI***

GIUGNO 2019

INDICE DEI CONTENUTI

1. INTRODUZIONE.....	3
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
5. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE	6
6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE.....	6
7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	7
8. TUTELA DEI CONSULENTI E COLLABORATORI OVVERO DI COLLABORATORI DI IMPRESE FORNITRICI DI BENI E SERVIZI	8
9. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE DEL SEGNALANTE.....	8

1. INTRODUZIONE

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti (*whistleblowing*) e costituisce parte integrante del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) ex D. Lgs 231/2001 di ISMEA.

Il procedimento di gestione della segnalazione, quale strumento per facilitare la segnalazione di comportamenti che potrebbero costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'articolo 1, comma 51 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha inserito l'articolo 54 bis nel D. Lgs 165/2001 in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito.

La disposizione richiamata, tuttavia, delinea esclusivamente una protezione generale che deve essere completata con concrete misure di tutela di chi segnala condotte illecite, il quale deve poter far affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

Il D.L. 90/2014, convertito nella L. 114/2014, che ha modificato l'art. 54 bis citato, ha introdotto, quale soggetto destinatario delle segnalazioni, oltre all'Autorità giudiziaria e alla Corte dei Conti, l'Autorità Nazionale AntiCorruzione.

L'ANAC, con determinazione del 28 aprile 2015, n. 6 ha approvato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", i cui contenuti sono alla base del presente documento.

La legge 30 novembre 2017 n. 179, da ultimo, ha modificato l'art. 54 bis del D. Lgs 165/2001 e ha integrato l'art. 6 del D. Lgs 231/2001, estendendo **l'ambito di applicazione anche a dipendenti di enti pubblici economici oltre che ai collaboratori e lavoratori delle imprese fornitrici di beni o servizi**, identificando, quale soggetto destinatario della segnalazione in ambito ex D. Lgs 231/2001, anche il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e consolidando alcuni principi fondamentali dell'istituto del *whistleblowing*.

La nuova disciplina stabilisce, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, che colui il quale - nell'interesse dell'integrità delle pubbliche amministrazioni - segnali al RPCT dell'ente, o all'ANAC, o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere - per motivi collegati alla segnalazione - sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Le novità riguardano, inoltre, aspetti attinenti il rafforzamento della tutela della riservatezza del dipendente che segnala illeciti, introducendo la sanzione dei responsabili di atti discriminatori e/o di misure ritorsive, quali ad esempio il demansionamento e il licenziamento, posti in essere nei confronti del dipendente a seguito della segnalazione medesima, e l'inversione dell'onere della prova: spetta al datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. È previsto, inoltre, il reintegro nel posto di lavoro al segnalante licenziato a causa della segnalazione.

Il D. Lgs n. 101/2018, ha disposto l'adeguamento della normativa nazionale al Regolamento n. 679 UE sul trattamento di dati personali.

In tale ambito l'ANAC, nel 2019, ha adottato e reso disponibile a tutte le amministrazioni un software dedicato alla gestione delle segnalazioni di illeciti, che utilizza strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. La presente procedura prevede l'utilizzo di tale piattaforma informatica.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto di segnalazioni meritevoli di tutela comprendono tutte quelle di cui si venga a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro", anche se le notizie siano acquisite in modo casuale e, non riguardano specificamente l'ufficio di appartenenza.

A prescindere dalla loro rilevanza penale, sono oggetto di segnalazione i comportamenti:

- ricompresi nell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale;
- dove si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati o dove si riscontri un mal funzionamento dell'Ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite;
- che possono comportare rischi o produrre danni per gli interessi e per l'immagine dell'Ente;
- che costituiscono violazioni alle disposizioni del PTPCT, del MOG e del Codice di Comportamento.

Al fine di evitare di svolgere attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e dispendiose, **sono esclusi dalla segnalazione** le notizie fondate su meri sospetti o voci.

Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. È sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra riferito.

4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili al fine di permettere di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Pertanto, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- dati del segnalante, con indicazione della funzione svolta o del ruolo ricoperto nell'organizzazione vigente nel caso di dipendente;
- tipologia di condotta illecita;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi tali fatti;
- altri dati ritenuti rilevanti che consentano di identificare il soggetto che ha commesso i fatti segnalati;
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- indicazione del consenso, o mancato consenso, alla comunicazione del nome del segnalante all'incolpato.

Con riferimento all'ultimo punto, la segnalazione può essere di due tipi:

- **aperta**, dove il segnalante dà espresso consenso a comunicare la sua identità anche all'incolpato;
- **riservata**, l'identità del segnalante può essere conosciuta esclusivamente dai soggetti preposti al ricevimento della segnalazione.

Per far sì che le segnalazioni siano complete ed omogenee, è stato predisposto il modello da utilizzare in caso di segnalazione di condotta illecita, allegato al presente documento.

Se la segnalazione si basa unicamente sulla denuncia di un altro dipendente, colui che è sottoposto al procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante anche in assenza del consenso di quest'ultimo, **solo se è assolutamente indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa**.

La decisione in tal senso è del Direttore Generale (o di altro soggetto competente per i procedimenti disciplinari) che dovrà valutare, in caso di specifica richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità. In ogni caso la richiesta e la decisione devono essere motivate.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge 241/1990 e s.m.i. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lettera a) della L. 241/1990.

Le disposizioni che prevedono la tutela dell'anonimato e l'esclusione dell'accesso documentale non trovano applicazione qualora disposizioni di legge speciale obblighino l'esibizione dei documenti (es. indagini penali o tributarie, ispezioni disposte dall'autorità giudiziaria).

I dati rilevati attraverso le segnalazioni e le istruttorie possono fornire importanti informazioni dalle quali desumere elementi per l'identificazione delle aree critiche sulle quali intervenire in termini di miglioramento della qualità e dell'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione, e più in generale del Sistema dei Controlli interni. Tali informazioni devono essere utilizzate, pertanto, per aggiornare o integrare la mappa dei rischi del PTPCT, del MOG ed il Codice di Comportamento.

5. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Destinatario della segnalazione è il RPCT.

Il RPCT ha l'onere di inserire i dati relativi alle segnalazioni ricevute all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della Legge 190/2012. Nel caso la segnalazione riguardi un illecito ex D. Lgs 231/2001, il RPCT la trasmette, attivando i flussi informativi, all'Organismo di Vigilanza (OdV), per gli adempimenti conseguenti. In entrambi i casi è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

6. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere presentata mediante:

1. invio dalla propria **casella di posta elettronica**, istituzionale o privata, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato (segnalazioneilleciti@ismaea.it) e gestito esclusivamente dal RPCT, a tutela della riservatezza del segnalante;
2. **consegna a mano al RPCT**;
3. **dichiarazione rilasciata al RPCT**, che redige verbale del colloquio, da sottoscrivere da parte del segnalante;
4. **servizio postale o di posta interna**, con busta chiusa indirizzata al RPCT con la dicitura "RISERVATA PERSONALE". In tali ipotesi il personale assegnato all'ufficio di protocollo non apre la busta, e la segnatura del numero di protocollo è effettuata sulla busta chiusa;
5. **piattaforma informatica**, configurata sulla base del software per la gestione delle segnalazioni di illeciti adottato da ANAC, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs 165/2001, con strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante che potrà dialogare con il RPCT in forma anonima.

7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT, o per competenza all'OdV, che provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, ad effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale con il segnalante e con eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti indicati.

All'esito della istruttoria, il RPCT, o per competenza l'OdV, valutati i fatti, potrà:

1. **dare seguito alla denuncia** inoltrando la segnalazione ai seguenti soggetti terzi competenti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti:
 - dirigente della direzione cui è assegnato il personale "incolpato" o nella quale si è verificato l'illecito per l'acquisizione di elementi istruttori;
 - Direttore Generale per l'avvio del procedimento disciplinare e le conseguenti decisioni relative all'applicazione di sanzioni;
 - Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC per i profili di rispettiva competenza;

2. **archiviare la segnalazione** nel caso di manifesta infondatezza.

Nella trasmissione a soggetti interni il nome del segnalante non va indicato; è trasmesso esclusivamente il contenuto della segnalazione. In caso di trasmissione a soggetti esterni sarà evidenziato che il segnalante è titolare della tutela di cui all'art. 54 bis del D. Lgs 165/2001, e di ogni altra tutela di legge.

Tutto il personale è tenuto alla massima collaborazione per la raccolta delle informazioni utili, **fornendo i riscontri** con tempestività e comunque **non oltre 15 giorni dalla richiesta**.

Il RPCT, l'OdV, e tutti i soggetti coinvolti, sono tenuti a mantenere il massimo riserbo sull'identità del segnalante e su ogni elemento che la possa rivelare.

A tal fine, saranno adottate le opportune cautele, per esempio, si separeranno i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi. In questo modo la segnalazione sarà processata in modo anonimo, rendendo possibile l'associazione della segnalazione con l'identità del segnalante solo nei casi in cui ciò sia strettamente necessario.

In caso di violazione di tali doveri, il RPCT, l'OdV, ed i soggetti coinvolti ne rispondono, anche in via disciplinare, per violazione del Codice di comportamento e degli obblighi di riservatezza prescritti dal D. Lgs n. 101/2018.

8. TUTELA DEI CONSULENTI E COLLABORATORI OVVERO DI COLLABORATORI DI IMPRESE FORNITRICI DI BENI E SERVIZI

Le presenti misure di tutela sono estese anche ai consulenti, ai collaboratori e a tutti coloro che prestano servizio presso l'Istituto, in qualità di titolari di appalti di servizi e forniture, qualora intendano segnalare fatti illeciti dei quali sono venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento delle loro prestazioni.

9. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE DEL SEGNALANTE

La persona che segnala una condotta illecita di cui sia venuta a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere, per tale ragione, sanzionata né sottoposta ad azioni disciplinari ingiustificate o ad ogni altra forma di ritorsione.

La formulazione dell'art. 54 bis D. Lgs 165/2001, novellata dalla L. 179/2017, dispone che "gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli". Inoltre, la definizione delle determinazioni da considerarsi ritorsive, pur rimanendo puramente esemplificativa, è stata arricchita con il riferimento al demansionamento e al trasferimento, in aggiunta al licenziamento e alle sanzioni disciplinari.

Nel caso dovessero presentarsi tali atti discriminatori, il segnalante deve darne notizia al RPCT ed eventualmente alle organizzazioni sindacali.

Sono escluse dall'ambito di tutela le conseguenze di eventuali condanne per calunnia o diffamazione nei confronti del segnalante, che sia stato ritenuto giudizialmente responsabile di aver, falsamente e in mala fede, accusato un terzo della commissione di un illecito.