



REGOLAMENTO PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E DI IRREGOLARITÀ DA PARTE DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI DELL'APL AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023

Premessa	1
1 - Soggetti e oggetto della segnalazione.....	3
2 - Contenuto e procedura per la segnalazione	4
3 - Attività di accertamento delle segnalazioni	5
4 - Forme di tutela riconosciute al dipendente e collaboratore che segnala	6
condotte illecite	6
4.1 - Obblighi di riservatezza sull'identità del "whistleblower" e sottrazione al diritto	6
di accesso.....	6
4.2 - Segnalazione di ritorsione/discriminazione	7
5 - Responsabilità del segnalante	8
6 - Trattamento dei dati personali	9

Premessa

Scopo della presente disciplina è quello di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei dipendenti e dei collaboratori dell'Ente, di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

L'attività di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, come delineata dalla disciplina contenuta nella legge 6 novembre 2012 n. 190, deve intendersi non limitata solo al contrasto di condotte penalmente rilevanti, come per esempio quelle contro la Pubblica Amministrazione come da Libro II -Titolo II del codice penale (a mero titolo esemplificativo: peculato - art. 314, indebita percezione di erogazioni pubbliche - art. 316 ter, concussione - art. 317, corruzione - art. 318, abuso d'ufficio - art. 323, rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio - art. 326, turbata libertà degli incanti - art. 353, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 bis, ecc.), contro la persona come da Libro II - Titolo XII del codice penale (quali: violenza privata - art. 610, minaccia - art. 612 ecc.), o contro il patrimonio (furto - art. 624, truffa - art. 640), ma comprensiva anche di quelle attività dirette a prevenire

il rischio di atti amministrativi illegittimi, di un utilizzo scorretto della discrezionalità amministrativa e, più in generale, di un esercizio distorto delle funzioni pubbliche.

Oltre a definire gli aspetti procedurali, con il presente atto si intendono anche adottare le idonee precauzioni per tutelare il **whistleblower o segnalante** (termine con cui si indica **il dipendente o il collaboratore di un'amministrazione** che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, contribuendo in tal modo all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e per l'interesse pubblico collettivo) garantendone l'anonimato e contrastando ogni possibile discriminazione nei confronti dello stesso, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto della denuncia di illeciti nel pubblico interesse.

In particolare, dal D. Lgs. 24/2023 si deriva che:

1. fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il segnalante, quale può essere tra l'altro, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 24/2023, il dipendente pubblico, il tirocinante, il libero professionista e il consulente che svolge la propria attività lavorativa presso l'ente pubblico, che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Ai sensi del combinato disposto degli art. 12 e 16 co. 3 del suddetto Decreto legislativo, nonché delle Linee guida di cui alla Delibera Anac del 12 luglio 2023 n. 311, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

L'attività del segnalante costituisce, nelle intenzioni del legislatore, un'espressione di senso civico, orientato alla partecipazione attiva all'eliminazione di ogni possibile fattore di corruzione all'interno dell'Ente, nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione, di legalità, di imparzialità e di buon andamento della funzione amministrativa (art. 97 Cost.).

In tale ottica l'obiettivo prioritario del presente documento è quello di fornire al segnalante indicazioni operative circa:

- i destinatari della segnalazione;
- l'oggetto ed i contenuti della segnalazione, indicati attraverso apposita modulistica, messa a disposizione sul sito web istituzionale dell'Ente;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- le forme di tutela che, nel rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione, devono essere offerte ai dipendenti e ai collaboratori.

1 - Soggetti e oggetto della segnalazione

Il soggetto destinatario delle segnalazioni è il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT).

Non esiste una lista tassativa di reati o di irregolarità amministrative che possono costituire l'oggetto della segnalazione. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare, la disciplina in materia di *whistleblowing* si applica alle segnalazioni da parte del **dipendente o collaboratore** (come descritto in premessa) che intende denunciare un illecito o una irregolarità commessa all'interno dell'Ente, di cui è venuto a conoscenza, nell'esercizio dell'attività lavorativa.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si può precisare che la segnalazione può riguardare azioni o omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;

- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente.

Il segnalante pertanto non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni/istanze che attengono allo svolgimento del rapporto di lavoro.

2 - Contenuto e procedura per la segnalazione

Le segnalazioni devono prevedere l'indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche e controlli a riscontro della fondatezza dell'esposto.

Risulta in ogni caso indispensabile che la denuncia presentata dal segnalante sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riportati o riferiti da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni e i dati per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni vanno fatte utilizzando preferibilmente la piattaforma informatica dedicata e rinvenibile sul sito di Agenzia Piemonte Lavoro, al seguente indirizzo:

<https://servizi33.it/WB33/AGENZIAPIEMONTELAVORO>.

Tale piattaforma è monitorata esclusivamente dal Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) e dagli addetti facenti capo al Suo Ufficio.

Le segnalazioni possono essere altresì presentate secondo una delle seguenti modalità tra di loro alternative:

- tramite comunicazione orale contattando il numero telefonico 01119823060 che opera con sistemi di messaggistica vocale o fissando un appuntamento con il RPCT scrivendo alla e-mail anticorruzione@agenziapiemontelavoro.it;
- a mezzo del servizio postale, a tal proposito è possibile utilizzare l'apposito modulo reperibile all'interno del sito internet istituzionale, alla sezione "Amministrazione Trasparente" - "Altri contenuti", disponibile in fac simile in appendice al presente documento.

Con riferimento a quest'ultima modalità, al fine di avere le garanzie di tutela di riservatezza delineate nel presente atto, ed in particolare al successivo art. 4, occorre che la segnalazione sia inserita in una busta chiusa, recante all'esterno il seguente indirizzo: Agenzia Piemonte Lavoro "Responsabile per la prevenzione della corruzione" - via Avogadro 30 - 10121 Torino.

La segnatura di protocollo viene apposta sulla busta che non viene aperta ma consegnata tempestivamente al Responsabile per la prevenzione e la corruzione, il tutto con la massima riservatezza.

3 - Attività di accertamento delle segnalazioni

Il RPCT comunica alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione, provvedendo ad avviare con le opportune cautele la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella segnalazione, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività.

Il RPCT, nel rispetto della massima riservatezza e del principio 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 ivi rappresentati.

Entro 15 giorni dall'acquisizione della segnalazione, il RPCT procede al suo esame al fine di valutarne l'archiviazione ovvero la presa in carico con conseguente trasmissione ad altro ufficio competente e/o ad autorità esterne.

Nel caso in cui, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, il RPCT provvederà, in relazione alla natura della segnalazione, a:

- a) presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se ne sussistono i presupposti di legge, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- b) comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) adottare o proporre di adottare tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il ripristino della legalità.

Nel caso in cui, invece, completata l'attività di verifica, la segnalazione risulti infondata, il RPCT procede all'archiviazione per manifesta infondatezza, contenuto generico, non appropriato o inconferente.

Il RPCT, a conclusione degli accertamenti, e comunque entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, 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, fornisce riscontro alla segnalazione.

4 - Forme di tutela riconosciute al dipendente e collaboratore che segnala condotte illecite

Il già richiamato D.Lgs. n. 24/2023, prevede la tutela del segnalante che comprende:

- la tutela dell'anonimato;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 5 dell'art. 16 del D.Lgs. n. 24/2023 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante;
- il divieto di ritorsione/discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- le limitazioni di responsabilità di cui all'art. 20 del suddetto D.Lgs.

4.1 - Obblighi di riservatezza sull'identità del "whistleblower" e sottrazione al diritto di accesso

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 dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto riguarda, in particolare, l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei casi seguenti:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 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'accusato,

purché tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Il documento recante la segnalazione, come previsto dall'art. 12, co. 8 del D.Lgs. n. 24/2023 è sottratto all'accesso; tale documento non può essere pertanto oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a) della L. n. 241/1990. Il dirigente che, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, quale superiore gerarchico, riceve informazioni da un proprio collaboratore, di un illecito o di una irregolarità, è tenuto a proteggerne l'identità e a invitarlo a effettuare segnalazione anche al RPCT, secondo una delle modalità previste dal precedente articolo 2.

La segnalazione presentata ad un soggetto diverso dal RPCT è trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

4.2 - Segnalazione di ritorsione/discriminazione

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, condotte persecutorie, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o

nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT medesimo, per metterlo in condizioni di valutarne la fondatezza ed i possibili interventi di azione, per ripristinarne la tutela 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 *whistleblowing* può essere altresì segnalata dallo stesso interessato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del D.Lgs. 24/2023, all'ANAC che informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Per l'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando la propria esclusiva competenza per l'applicazione delle eventuali sanzioni amministrative di cui all'art. 21 D.Lgs. 24/2023.

5 - Responsabilità del segnalante

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del codice civile, e salve le limitazioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 24/2023, da cui si deriva che non è punibile il segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverse da quelle in materia di informazione classificate, segreto professionale, forense, medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023 o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 24/2023, ovvero quando il denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e con i contenuti e le modalità previste dagli artt. 1 e 2 del presente documento.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

6 - Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali relativi alla segnalazione, è effettuato in conformità al regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dall'Ufficio del RPCT.

La relativa documentazione sarà conservata per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. n. 24/2023 e del principio previsto agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

FAC SIMILE

(modulo editabile disponibile nel sito di APL, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Whistleblowing)

MODULO CARTACEO PER L'INVIO DI SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING

AVVERTENZE:

Si ricorda che è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante (foglio 1) unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione (foglio 2), in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura:
"Riservata al RPCT".

DATI DEL SEGNALANTE

- Nome:

- Cognome:

- Codice Fiscale:

- Data e luogo di nascita:

- N. Cellulare:

- E-mail:

- Tipologia segnalante (Azionista; collaboratore; consulente; dipendente; ex dipendente; lavoratore autonomo; libero professionista; persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza):

DATI DELLA SEGNALAZIONE

- Eventuali imprese coinvolte:

- Ente coinvolto:

- Periodo in cui si è verificato il Fatto*:

- Data in cui si è verificato il Fatto:

- Luogo fisico in cui si è verificato l'illecito/criticità*:

- Modalità con cui è venuto a conoscenza del fatto*:

- Area a cui può essere riferito il fatto:

- Settore cui può essere riferito il fatto:

- Descrizione del fatto*:

- La condotta è illecita perché:

DATI DEI SOGGETTI COINVOLTI

- Soggetto che ha commesso il fatto (Nome, Cognome, Qualifica)*:

- Eventuali soggetti privati coinvolti:

- Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (Nome, cognome, qualifica, recapiti):
