



COESO SOCIETA' DELLA SALUTE DELL'AREA SOCIO SANITARIA GROSSETANA

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI/IRREGOLARITA' E TUTELA DEL DIPENDENTE SEGNALANTE (whistleblowing policy)

Approvata con atto di Giunta esecutiva n.13 del 23/12/2016
In vigore dal quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione all'albo on line.

Sommario

1. *Premessa*
 2. *Obiettivo*
 3. *Fonti normative*
 4. *Destinatari e ambito di applicazione*
 5. *Oggetto e contenuto della segnalazione*
 6. *Destinatari delle segnalazioni e modalità di trasmissione*
 7. *Trattamento della segnalazione*
 8. *Tutela del dipendente segnalante*
 9. *Responsabilità del dipendente segnalante*
- Allegati*

1.Premessa

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54^{bis}, riferito al D.Lgs. n. 165/2001, 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, nota nei paesi anglosassoni come "*whistleblowing policy*".

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico (pertanto non solo atti di corruzione ma anche di *malamministrazione*).

Il termine inglese sta ad indicare l'azione dell'arbitro che segnala un fallo o il richiamo del poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale.

La segnalazione di illeciti ed irregolarità, rafforzate dalle relative azioni di tutela del segnalante, costituisce una delle più innovative misure obbligatorie introdotte dal Piano Nazionale, ed inserite nel Piano triennale di Coeso Società della Salute (di seguito Coeso Sds)

E' importante sottolineare che la segnalazione ha specificamente una valenza preventiva, cioè quella di "sollevare una questione": si denuncia un atto, mentre si segnala un pericolo, si segnala in un'ottica di prevenzione, mentre si denuncia in un'ottica di repressione.

Essa serve, innanzitutto, per avviare un percorso di emersione di dinamiche, prassi e comportamenti. Fa riferimento ad un approccio etico e culturale, di valorizzazione della legalità e dello spirito di partecipazione ed identificazione con i principi fondanti la *mission*.

2.Obiettivo

La finalità della presente procedura è quella di fornire ai dipendenti indicazioni chiare e di facile comprensione ed applicazione per diffondere e sviluppare la consapevolezza della possibilità di segnalare in modo agevole e, soprattutto, in regime di piena tutela e protezione, illeciti ed irregolarità, anche presunti, commessi ai danni dell'amministrazione e, di riflesso, dell'interesse pubblico collettivo.

L'intento è quello di divulgare la cultura della legalità e della lotta all'illecito grazie alla acquisizione della consapevolezza, da parte di chi ravvisa situazioni che valuta come illecite, che può denunciarle senza subirne ripercussioni e/o ritorsioni, oltre alla presa di coscienza del fatto che per segnalare fatti illeciti non occorre disporre di competenze di ordine giuridico-legale.

La procedura intende inoltre porre un approccio di serietà e ragionevolezza alla segnalazione, onde evitare derive pretestuose non legate alla cultura dell'integrità ma ad aspetti di ordine empatico-relazionale.

3. Riferimenti normativi

Art. 1, comma 51, L. n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che introduce il nuovo art. 54bis nel D.lgs. n. 165/2001, il quale prevede uno specifico regime di tutela a favore del pubblico dipendente che denuncia attività illecite o irregolari;

Art. 54 bis D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

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 pubblico dipendente 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. 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.

La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114 che, da un lato, ha modificato, con l'art. 31, il testo dell'art. 54-bis introducendo anche l'A.N.AC. quale soggetto destinatario delle segnalazioni, dall'altro (con l'art. 19, co. 5) ha stabilito che l'A.N.AC. «riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165».

Art. 361 c.p. Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale.

Il pubblico ufficiale, il quale omette o ritarda di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni, è punito con la multa da euro 30 a euro 516.

La pena è della reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria, che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto.

Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa.

Art. 362 c.p. Omessa denuncia da parte di un incaricato di pubblico servizio.

L'incaricato di un pubblico servizio, che omette o ritarda di denunciare all'autorità indicata nell'articolo precedente un reato del quale abbia avuto notizia nell'esercizio o a causa del servizio, è punito con la multa fino a euro 103.

Tale disposizione non si applica se si tratta di un reato punibile a querela della persona offesa, né si applica ai responsabili delle comunità terapeutiche socio-riabilitative per fatti commessi da persone tossicodipendenti affidate per l'esecuzione del programma definito da un servizio pubblico³⁵⁶.

Determinazione AN.AC. n. 6 del 28.04.2015

"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"

Codice di Comportamento di Coeso Sds:

Art 7 – Denuncia degli illeciti

1. Il dipendente è tenuto alla massima collaborazione con le strutture competenti alla prevenzione della corruzione e a tal fine può denunciare illeciti o comunque fatti o circostanze valutabili nell'ambito penale o disciplinare alla AG o alla Corte dei Conti, al proprio superiore gerarchico nonché al Responsabile per la Prevenzione e la Corruzione.

2. Il nome del dipendente che segnala l'illecito, in qualunque modo sia avvenuta la denuncia, rimane segreto e non è consentito applicare il diritto di accesso alla denuncia, a meno che non venga dimostrato che la rivelazione dell'identità sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'innocente. La decisione relativa alla sottrazione dell'anonimato del dipendente denunciante è rimessa al Responsabile del Procedimento Disciplinare

3. La diffusione impropria dei dati collegati alla denuncia di illecito è passibile di sanzione disciplinare.

<u>4. Destinatari e ambito di applicazione</u>
--

Destinatari della presente procedura sono tutti i dipendenti di Coeso Società della salute (di seguito Coeso Sds), sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, anche comandato, o in sede distaccata.

Collaboratori, consulenti, dipendenti di aziende fornitrici di servizi

Nel caso in cui pervengano segnalazioni di illecito da parte di collaboratori a vario titolo (ad esempio tirocinanti, consulenti, dipendenti di aziende fornitrici di servizi etc..) verranno applicate a questi ultimi le misure relative al diritto alla riservatezza del segnalante, ma non potranno essere applicate le misure relative alla tutela del segnalante in caso di discriminazioni.

L'ambito di applicazione è relativo al proprio rapporto di lavoro, vale a dire a fatti di cui si è venuti a conoscenza anche se non sviluppati in seno alla struttura organizzativa cui è assegnato il segnalante, anche quando essi siano riferiti a procedimenti o processi di strutture diverse rispetto a quello di operatività, oppure a notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'ANAC.

5. Oggetto e contenuto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza diretta in ragione del rapporto di lavoro, pur non necessitandone la certezza, ma anche ove le ritenga altamente probabili.

Per "condotte illecite" si intende, come già anticipato, il concetto ampio di "*malamministrazione*", e quindi non solo l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (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 mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo.

Non esiste una lista tipizzata e tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing, vengono perciò considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno di Coeso Sds e dell'interesse pubblico.

Alcuni esempi:

- a) violazioni del codice penale; in particolare i "Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione" (es. peculato, corruzione, concussione, abuso di ufficio, ecc.), Libro II, Titolo II, Capo I, c.p.
- b) violazioni del PTPC, del codice di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- c) fatti suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a Coeso Sds o ad altro ente pubblico;
- d) azioni suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine di Coeso Sds;
- e) fatti suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- f) pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso Coeso Sds.

L'Anac riporta nelle Linee Guida in materia, a titolo meramente esemplificativo, i casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Come chiarito, la legge non richiede ai fini della segnalazione che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti 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. Non si ritiene sufficiente a fondare segnalazione oggetto della presente procedura, il semplice sospetto o voce che sia stata posta in essere l'illeicità ed appare necessaria una puntuale conoscenza dei fatti (come peraltro evidenziato dal modello di segnalazioni proposto da Anac ed adottato da SDS, allegato alla presente procedura).

Le segnalazioni riguardanti doglianze di carattere personale, come per esempio rapporti con il superiore gerarchico o colleghi, per le quali esistono altri canali di comunicazione (ad es. Direttore), non formano oggetto della presente procedura.

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione:

- requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati
- fatti percepiti direttamente dal dipendente e non acquisiti da "voci correnti" (vedi punto 4 per l'ambito di applicazione),
- descrizione dei fatti chiara, dettagliata e meno generica possibile

Preferibilmente deve contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Segnalazioni anonime

La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Pertanto, le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate in osservanza delle modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime.

Avranno la sola funzione di allerta e verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

6. Destinatari delle segnalazioni e modalità di trasmissione
--

Coeso SDS mette a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori (come sopra identificati) un apposito modello, allegato alla presente procedura (non obbligatorio,

che sarà trasmesso in formato elettronico a cura del Resp.le della prevenzione della corruzione alla casella di posta dei dipendenti, e pubblicato in via permanente sul sito internet nella sezione Regolamenti) il cui utilizzo rende più agevole e rispondente la segnalazione ai requisiti della presente procedura.

Ai sensi dell'art.7 del Codice di Comportamento interno, e della Circolare del Direttore 1/2015 del 7/4/2015 il dipendente può segnalare eventuali situazioni di illecito al:

- proprio/a sovraordinato/a
- Responsabile Prevenzione della Corruzione (di seguito RPC)

In caso di non tempestiva presa in carico della segnalazione, il destinatario (sovraordinato/RPC) ne risponderà sotto il profilo disciplinare.

Resta inteso che ogni segnalazione può essere resa direttamente all'autorità giudiziaria, Corte dei conti ed ANAC (art. 54 bis D.Lgs. 165/2001).

Resta ferma la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di denunciare, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale. In caso di fatti penalmente rilevanti e/o di danno erariale, l'invio della segnalazione di cui alla presente procedura non esonera il dipendente dall'obbligo di presentare denuncia all'autorità giudiziaria penale o alla Corte dei conti, per le rispettive competenze. Pertanto la segnalazione in oggetto non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'autorità giudiziaria.

Modalità di trasmissione della segnalazione

La segnalazione, utilizzando l'apposito modello (non obbligatorio) ed eventuali allegati (in formato PDF scannerizzato, in caso di opzione per la trasmissione digitale), può essere trasmessa attraverso le seguenti modalità:

a) tramite posta elettronica all'indirizzo mail:

- del proprio/a sovraordinato/a
- del RPC "responsabileanticorruzione@coesoareagr.it" o altro indirizzo, che sarà successivamente comunicato a cura del RPC

I canali garantiscono livelli di riservatezza, ma non di anonimizzazione

b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che sia inviata una busta chiusa, senza mittente, che rechi all'esterno l'indirizzo e la dicitura "riservata/personale" per il proprio/a Sovraordinato/a, o RPC Coeso SDS (Sede amministrativa Grosseto – Via Damiano Chiesa, 12 - 58100 Gr)

c) direttamente consegnata a mano in busta chiusa al RPC dr. Fabrizio Boldrini (Tel. Ufficio 0564/ 439217- Cell. Servizio 3292507421)

d) canale *on line* disponibile nel sito intranet/web

Spetta al RPC la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

Nel caso in cui la segnalazione pervenisse all'Ufficio Protocollo, questo procederà ad inoltrarla direttamente al RPC senza aprirla e/o verificarne il contenuto, garantendone la riservatezza.

Parimenti, la segnalazione ricevuta da qualsiasi altro dipendente di Coeso SDS deve essere da questi immediatamente inoltrata al RPC nel rispetto di quanto sopra.

Si fa presente che Coeso SDS procederà all'aggiornamento della policy in oggetto non appena sarà fornita da Anac, come specificato nelle Linee Guida Determinazione n. 6/2015, introducendo un ulteriore canale di comunicazione, costituito da un applicativo informatico (*hardware e software*) in grado di garantire la criptatura dei dati e la totale anonimizzazione dei contenuti inviati con la segnalazione.

7. Trattamento della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione (verifica di elementi palesemente pretestuosi e marcatamente non veritieri) sono affidate al RPC, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

L'attività istruttoria di approfondimento dovrà essere svolta tenendo rigorosamente segregata l'identità del segnalante e senza alcun riferimento ad elementi astrattamente identificativi quali la collocazione in una determinata struttura piuttosto che il ruolo e la qualifica.

All'occorrenza, l'RPC potrà chiedere la collaborazione anche di organi di controllo esterni (tra cui a titolo esemplificativo Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate).

L'RPC, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

Qualora al contrario, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, l'RPC in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente (in questo caso, la trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione di whistleblowing (art. 54-bis D.Lgs n. 165/2001);
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela di Coeso Sds.
- d) al responsabile per i procedimenti disciplinari¹, che, per la propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento.

INFO SU ESITI DELLA SEGNALAZIONE

¹Direttore fino alla sospensione, vedi Statuto art.15 lett.J

In caso di ricezione della segnalazione da parte del/la Sovraordinato/a, questi è tenuto ad informare l'RPC e il responsabile per i procedimenti disciplinari dei risultati delle istruttorie promosse, anche laddove si siano risolte in un'archiviazione.

Il responsabile per i procedimenti disciplinari informa l'RPC dei risultati delle istruttorie di propria competenza promosse a seguito delle segnalazioni, anche laddove queste si siano risolte in un'archiviazione.

Il dipendente che abbia inviato segnalazioni potrà chiedere informazioni sullo stato e sull'esito della pratica utilizzando tutti i canali sopramenzionati per la presentazione della segnalazione.

La risposta alla richiesta di informazioni sarà data non prima di 30 giorni dal ricevimento della segnalazione.

TERMINI DELLA VALUTAZIONE:

La valutazione sulle segnalazioni ricevute dovrà concludersi entro 120 gg dalla ricezione della segnalazione.

TRASMISSIONE IN RISERVATEZZA

I soggetti interni all'amministrazione informano RPC dell'adozione di eventuali provvedimenti di propria competenza.

Si ricorda che la tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'amministrazione, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Come già ripetuto, nel caso, invece, di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà necessariamente indicare l'identità del segnalante avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

ARCHIVIAZIONE E RENDICONTAZIONE

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono trattati e conservati a norma di legge.

L'RPC provvederà alla registrazione, al trattamento e successiva archiviazione in via riservata di tutte le segnalazioni pervenute, ai sensi del Decreto Legislativo 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

RPC provvederà inoltre ad inviare a tutto il personale con cadenza periodica comunicazioni specifiche per ricordare le finalità dell'istituto del "whistleblowing" e la procedura per il suo utilizzo.

Tale comunicazione dovrà essere diffusa anche nella società civile attraverso canali ed eventi diversi (internet ecc.) che saranno ritenuti idonei a divulgare la conoscenza relativa all'istituto.

RPC si riserva di pubblicare, nella pagine "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, una sintesi del numero di segnalazioni ricevute e dei relativi esiti in forma aggregata.

8. Tutela del dipendente segnalante

L'RPC e tutti gli altri soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione e del nome del segnalante per le necessità inerenti il procedimento, sono soggetti al segreto d'ufficio (L. n. 241/1990) ed alla normativa a tutela della riservatezza del trattamento dei dati personali (D.Lgs n. 196/2003).

Si rammenta inoltre, che ai sensi dell'art. 1, comma 14, legge 190/2012 la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano Anticorruzione e Trasparenza, ivi compresa la tutela del dipendente che segnala condotte illecite ai sensi dell'art. 54-bis, è sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

L'RPC è tenuto pertanto a garantire la riservatezza sull'identità del dipendente segnalante, nei confronti di qualsiasi altro soggetto, interno ed esterno, fatta eccezione per l'autorità giudiziaria, nonché a garantire che i dati personali, meritevoli di tutela, raccolti a seguito di segnalazione da parte del dipendente, siano trattati e utilizzati per il solo scopo specifico di origine e non saranno in alcun modo divulgati.

Sottrazione al diritto di accesso.

Ai sensi dell'articolo 54 bis, c. 4, del DLgs 165/2001 la denuncia e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e pertanto il documento contenente la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di interessati richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990.

Responsabile dei procedimenti disciplinari e procedimento disciplinare

In particolare la trasmissione della segnalazione e relativa documentazione al responsabile per i procedimenti disciplinari, deve avvenire mantenendo segretata l'identità del segnalante salvo che successivamente si dovesse rendere necessario rivelarla nei casi strettamente indispensabili di cui all'art. 54 bis, c. 2, del DLgs 165/2001.

Fuori dei casi relativi all'eccezione prevista per l'autorità giudiziaria, ai sensi dell'articolo 54 bis, c. 2, del DLgs 165/2001 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.

Deroghe al diritto alla Riservatezza

Qualora la contestazione sia fondata, unicamente sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La deroga è consentita solamente nel caso in cui il responsabile dei procedimenti disciplinari, valutata su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

In ogni caso, sia in ipotesi di accoglimento dell'istanza, sia nel caso di diniego, il responsabile dei procedimenti disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta come peraltro previsto dalla legge 241/1990.

È opportuno, comunque, che il responsabile dell'U.P.D. venga a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda sia resa nota l'identità dello stesso per la sua difesa.

Gravano sul responsabile dell'U.P.D. gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Riassumendo: casi di rivelazione dell'identità del dipendente segnalante:

In caso di procedimento disciplinare nei confronti dell'incolpato o di altro dipendente a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata:

- 1) per consenso espresso del segnalante;
- 2) qualora la contestazione sia fondata unicamente sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (prevale diritto alla difesa)

Divieto di misure discriminatorie nei confronti del dipendente segnalante

Il dipendente che effettua la segnalazione non può essere licenziato o sottoposto a misure discriminatorie aventi effetto sulle condizioni di lavoro (quali ad es. le sospensioni, i trasferimenti, il demansionamento, l'inattività lavorativa, azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro, mobbing o altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) per motivi anche indirettamente collegati alla segnalazione.

A tutela del segnalante devono essere attuate tutte le azioni volte a ripristinare la situazione precedente alla condotta discriminatoria, anche tramite revoca di qualsivoglia provvedimento posto in essere ai danni del denunciante.

Tali tutele si applicano anche nel caso in cui la segnalazione risultasse manifestamente infondata.

Come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (allegato 1) il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito o irregolarità, **deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC**, può inoltre:

- 1) darne notizia all'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti in Coeso SDS; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- 3) agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione per ottenere:
 - a) un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
 - b) l'annullamento davanti al T.A.R. (Tribunale amministrativo regionale) dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del Lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale cosiddetto contrattualizzato;
 - c) il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

La denuncia di discriminazione può essere effettuata nelle seguenti modalità:

- via mail (nel caso del RPC al suo indirizzo di posta elettronica "responsabileanticorruzione@coesoareagr.it")
- a mezzo servizio postale esterno o interno Sede amministrativa Grosseto – Via Damiano Chiesa, 12 - 58100 Gr) senza apposizione del mittente .
- consegnata a mano in busta chiusa ai soggetti di cui sopra in forma scritta previo appuntamento (in caso di invio al RPC dr. Fabrizio Boldrini (Tel. Ufficio 0564/ 439217- Cell. servizio 3292507421)

L'RPC, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione a:

- 1) dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o 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;
- 2) responsabile dei procedimenti disciplinari, 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;
- 3) alla struttura competente per il contenzioso, che valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine di questa SDS;
- 4) Anac e Ispettorato della funzione pubblica. L'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

La tutela di cui al presente articolo opera anche in caso di segnalazioni non fondate riferite in buona fede e sulla base di una ragionevole convinzione dell'esistenza dell'illecito.

La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito interno della pubblica amministrazione operando sostanzialmente in ambito disciplinare ed all'interno del rapporto di lavoro.

9. Responsabilità del segnalante

Responsabilità Penale (calunnia e diffamazione) e Civile ex art. 2043 (risarcimento del danno responsabilità extracontrattuale)

Non vi è tutela a favore del dipendente segnalante nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa, purché accertato nell'ambito di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante.

Segnalazione calunniosa: attribuzione di un fatto costituente reato ad un soggetto, sapendolo innocente; diffamatoria: offesa dell'altrui reputazione in presenza di più persone.

Responsabilità Disciplinare: per abuso, utilizzo improprio o intenzionale strumentalizzazione della procedura

La tutela non opera in occasione di comportamenti ripetuti che per la manifesta pretestuosità e non veridicità delle descrizioni contenute nella segnalazione, realizzano una forma di molestia nei confronti di altri dipendenti.

ALLEGATI

Allegato 1) Modello segnalazione di condotte illecite Coeso SDS



MODULO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI/IRREGOLARITÀ

data _____

Nello svolgimento quotidiano delle attività lavorative è possibile accorgersi o venire a conoscenza di fatti e condotte scorrette. Coloro che segnalano fatti di corruzione nei quali si trovino coinvolti o informati nel corso dell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, non solo favoriscono una repressione efficace ma, soprattutto, manifestano un coinvolgimento eticamente corretto ed una impostazione culturale che costituisce essa stessa il primario deterrente al fenomeno della corruzione.

Riferimenti normativi: art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 recepito dalla L. 190/2012 art. 1 c. 51, e art. 7 del Codice di Comportamento di Coeso Sds

Si ricorda che l'ordinamento tutela la/il dipendente che effettua la segnalazione di illecito/irregolarità. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato sul lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso le OOSS) all'Ispettorato della funzione pubblica gli eventuali atti di discriminazione.

Si riportano a titolo di esempio segnalazioni riguardanti comportamenti, rischi, reati, irregolarità, abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse pubblico:

- a) azioni suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine di Coeso SDS;
- b) violazioni del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza (PTPCT), del codice di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- c) violazioni del codice penale, in particolare i "Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione" (es. peculato, corruzione, concussione, abuso di ufficio, ecc.)

Ai sensi dell'art.8 del presente Codice di Comportamento, il dipendente può segnalare eventuali situazioni di illecito al:

- proprio/a sovraordinato/a
- Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

- ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione)

La segnalazione al superiore gerarchico, al RPC o all'ANAC., non sostituisce in caso di fatti penalmente rilevanti e/o di danno erariale, la denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti.

In caso di invio al Responsabile Prevenzione della corruzione, la segnalazione, debitamente sottoscritta, può essere presentata:

- a) mediante invio del presente modulo e degli allegati in formato PDF scannerizzato, all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'amministrazione:
responsabileanticorruzione@coesoareagr.it
- b) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna (scrivendo sulla busta "RISERVATA PERSONALE" indirizzata al Responsabile Prevenzione della Corruzione, Via Damiano Chiesa, 12 - 58100 Grosseto)
- c) direttamente consegnata a mano in busta chiusa alla Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Fabrizio Boldrini (Tel. Ufficio 0564/439217- Cell. ufficio 3292507421)

Il dipendente che abbia inviato segnalazioni potrà chiedere informazioni sullo stato e sull'esito della pratica utilizzando tutti i canali sopramenzionati.

Cognome e nome del segnalante

Qualifica/incarico di servizio attuale

Struttura e sede di servizio attuale

Qualifica/incarico all'epoca del fatto segnalato

Struttura e sede di servizio all'epoca del fatto

Telefono - Pec oppure e-mail

Compilare la seguente tabella per descrivere il fatto

Ente e luogo in cui si è verificato il fatto	
Periodo o data in cui si è verificato il fatto	
Soggetto/i che ha/hanno commesso il fatto: (nome, cognome, qualifica, recapiti, o altri elementi idonei all'identificazione)	
Eventuali altri soggetti coinvolti/eventuali imprese coinvolte	
Modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto	

Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica, recapiti, o altri elementi idonei all'identificazione)	
Descrizione del fatto*	

* per la descrizione del fatto possono essere utilizzati ulteriori fogli (in carta libera)

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:

- ☐ azioni suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine di Coeso Sds;
- ☐ violazioni del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza (PTPCT), del codice di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- ☐ Violazioni del codice penale, in particolare i "Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione" (es. peculato, corruzione, concussione, abuso di ufficio, ecc.)
- ☐ altro (specificare)

Indicare se la segnalazione è già stata presentata anche ad altri soggetti:

Soggetto (Sovraordinato/a, ANAC, Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti
altro...)

Data della segnalazione

Esito della segnalazione

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000.

Luogo e data

Firma

Allegare al presente modulo:

1. copia di un documento di riconoscimento del segnalante
2. eventuale documentazione a corredo della segnalazione