



**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA**  
**“CASA DI RIPOSO ELENA E CELESTINO DE MARCO”**

## **SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE**

### **WHISTLEBLOWING**

## **1. IL CONTESTO NORMATIVO**

Il *Whistleblowing* è un istituto introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". Costituiscono segnalazioni whistleblowing quelle compiute da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato. Il contenuto della segnalazione deve sempre rispondere alla salvaguardia dell'interesse e all'integrità della pubblica amministrazione e, proprio per tale motivo, l'ordinamento conferisce al segnalante una serie di tutele.

In particolare, l'art. 1, comma 51, della richiamata legge ha inserito l'art. 54 -bis all'interno del D. lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". Tale articolo, come modificato dalla L. 179/2017 dispone che il pubblico dipendente che, nell'interesse della P.A. segnala al RPCT o all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

Un ultimo intervento normativo in materia è il D.LGS. 24/2023 che dà attuazione alla direttiva UE 2019/1937 in materia di whistleblowing. Le maggiori novità introdotte risiedono nell'introduzione di un nuovo canale di segnalazione esterno, costituito presso ANAC, nel riconoscimento della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche e sull'estensione delle tutele garantite ai segnalanti.

Le misure di protezione previste, inoltre, non vengono garantite ai soli segnalanti, ma anche alle persone del medesimo contesto lavorativo e ai colleghi legati al whistleblower da stabili rapporti affettivi o di parentela entro il quarto grado, nonché ai c.d. "facilitatori" e agli enti di proprietà di tutti questi soggetti.

## **2. CHI PUO' EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE**

In base alla legge 30 novembre 2017, n. 179 *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, possono effettuare le segnalazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'AP.S.P. De Marco (RPCT):

- i dipendenti dell'APSP;
- i collaboratori e consulenti esterni nonché i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'APSP.

## **3. COSA PUO' ESSERE SEGNALATO**

Sono oggetto di segnalazione le condotte e i fatti illeciti, commessi nel contesto lavorativo dell'APSP a danno dell'interesse pubblico, di cui i soggetti elencati al paragrafo 2 sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Per condotte illecite si intendono:

- l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ad es. corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, concussione);
- 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;
- i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha inoltre introdotto la possibilità di effettuare segnalazioni nei casi di:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni o eventi di cui il soggetto, dipendente o collaboratore esterno, sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non rientrano invece nelle segnalazioni oggetto del whistleblowing:

- meri sospetti o voci;
- rimostranze personali del segnalante;
- rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro o di collaborazione;
- rivendicazioni attinenti ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi.

#### **4. MODALITA' DI SEGNALEZIONE**

Le segnalazioni vanno trasmesse mediante i canali appositamente predisposti

- canale interno
- canale esterno (gestito da ANAC)
- Divulgazioni pubbliche (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale non è rimessa alla discrezionalità del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno.

## **CANALE INTERNO**

Al fine di consentire la corretta comprensione dei fatti e/o dei comportamenti segnalati, è opportuno circostanziare il più possibile la segnalazione indicando, se conosciuti, il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto, la descrizione del fatto, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. E' utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

La segnalazione, pertanto, deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione. Al fine di classificare la segnalazione come whistleblowing, i dati identificativi (nome, cognome) devono essere forniti obbligatoriamente in quanto le segnalazioni anonime non rientrano, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001. Nel caso in cui il segnalante volesse comunque procedere con segnalazione anonima, la stessa verrà presa in considerazione esclusivamente laddove adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e dunque in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati;
- eventuali suoi recapiti ai quali possa essere contattato "riservatamente";
- gli autori del comportamento segnalato ed eventuali altri soggetti coinvolti, anche esterni all'APSP, ovvero ogni elemento utile alla loro identificazione;
- una chiara, completa e circostanziata descrizione dei fatti oggetto di segnalazione (riscontrabili e conosciuti direttamente dal denunciante e non riferiti da altri soggetti diversi dal denunciante);
- se conosciute, le modalità nonché le circostanze di tempo e di luogo di accadimento dei fatti segnalati, specificando se l'attività risulta ancora in corso;
- eventuali altri soggetti che possano riferire proficuamente sui fatti segnalati;
- ogni altra informazione, osservazione o commento di ausilio nel riscontro dei fatti segnalati.

L'unico soggetto interno all'APSP, destinatario delle segnalazioni whistleblowing, è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Qualora la segnalazione dovesse riguardare il Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'A.P.S.P., la stessa dovrà essere inoltrata all'attenzione del Presidente, quale legale rappresentante dell'APSP, o del Vicepresidente, o di qualunque altro membro del Consiglio di Amministrazione dell'A.P.S.P.

Le segnalazioni dovranno essere inviate:

- prioritariamente mediante piattaforma informatica, appositamente attivata, il cui link è disponibile sul sito internet dell'APSP nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/Whistleblowing
- a mezzo servizio postale all'indirizzo dell'APSP De Marco "Via del Corso n. 72 - 83048 Montella (AV);

In caso di utilizzo del servizio postale per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa, che rechi all'esterno la dicitura "All'attenzione del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Riservata e Personale"

L'APSP ha predisposto un apposito modello di segnalazione scaricabile sul sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente / Altri Contenuti / Prevenzione della Corruzione / Segnalazione di condotte illecite – Whistleblowing

Acquisita la segnalazione il RPCT procede ad effettuare una prima attività di verifica e di analisi della segnalazione ricevuta volta a valutare l'ammissibilità e la fondatezza della stessa.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di whistleblowing, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate.

Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di 15 giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione. Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dall'avvio della stessa.

Laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguate motivazioni.

Al segnalante dovrà essere inviato riscontro del ricevimento della segnalazione e dell'esito al termine dell'istruttoria.

### **CANALE ESTERNO**

Il segnalante può effettuare segnalazione esterna da presentare all'ANAC, quando ricorrano le seguenti condizioni:

- non è previsto, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

In tali circostanze la segnalazione va inviata collegandosi al sito dell'ANAC al seguente link <https://www.anticorruzione.it/Whistleblowing>

## **5. DIVULGAZIONE PUBBLICA**

I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## **6. TUTELA DEL SEGNALANTE**

Il RPCT dell'APSP garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante, intendendo come tale non soltanto il suo nominativo ma anche tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento possa, anche indirettamente, consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi viene quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati nei casi in cui, per ragioni istruttorie, altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono inoltre espressamente sottratte all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 oltre che all'accesso civico di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013.

Il dipendente segnalante è inoltre tutelato normativamente da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate a seguito della segnalazione, non potendo essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa, sia attiva che omissiva, avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Per specifica previsione normativa le tutele previste nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa.