

LINEE GUIDA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

*Approvato con Delibera
del Consiglio di Gestione n. 9 del 20/07/2023*

Rev. 2 del 17/12/2023

1

INDICE

Sommario

PREMESSA	3
1. SCOPO DEL DOCUMENTO	3
2. PROCESSO DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI	4
2.1. Contenuto della segnalazione	4
2.2. Oggetto della segnalazione	5
2.3. Trasmissione e gestione delle segnalazioni	5
3. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	6
4. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	7
5. RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	8

PREMESSA

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, introducendo le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha recepito tali sollecitazioni con la disposizione dell'art. 1, comma 51, prevedendo che: «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, 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».

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), prevede infatti, tra le misure generali obbligatorie finalizzate alla prevenzione della corruzione e previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), la tutela del dipendente che segnala condotte illecite.

Nell'aprile 2015, l'ANAC ha emanato la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" che fornisce specifiche indicazioni operative ai dipendenti nel caso in cui intendano segnalare illeciti di cui siano venuti a conoscenza nonché le misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza della loro identità.

Fondazione Venezia Servizi alla Persona ha previsto nel proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) l'adozione delle presenti linee guida per la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower).

1. SCOPO DEL DOCUMENTO

Lo scopo del documento è quello di fornire al dipendente gli strumenti e le istruzioni operative per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

Fondazione Venezia Servizi alla Persona, con l'adozione delle presenti Linee Guida, intende:

- Definire le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito
- Rappresentare le modalità adottate dalla Fondazione per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo
- Chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza quale destinatario della segnalazione.

Le presenti Linee Guida si applicano, per quanto compatibili, a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere, che segnalino comportamenti ritenuti illeciti, tenuti da dipendenti o collaboratori di Fondazione.

2. PROCESSO DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI

2.1. Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione e sottoposti alla sua attenzione.

Il whistleblower utilizza a tal fine la piattaforma messa a disposizione da Fondazione indicando le informazioni di seguito riportate:

- Dati del segnalante (nome, cognome, codice fiscale, qualifica/incarico attuale, ...);
- Dati e informazioni sulla segnalazione della condotta illecita (unità organizzativa coinvolta nel fatto, periodo e data in cui si è verificato il fatto, ...);
- Descrizione del fatto: indicazione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione.

Fondazione si riserva la facoltà di prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate e dettagliate in modo da consentire di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

2.2. Oggetto della segnalazione

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente possa segnalare le "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro". Si deve trattare pertanto di fatti accaduti all'interno di Fondazione Venezia Servizi alla Persona o comunque relativi ad essa.

Nel caso di trasferimento, comando o distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, lo stesso "può riferire anche su eventuali fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione"¹.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni sono "non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui [...] 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 venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite"².

Non sono oggetto di tutela e prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, contenenti doglianze di carattere personale o rivendicazioni/istanze relative al rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, oppure di altro genere strettamente personale.

5

2.3. Trasmissione e gestione delle segnalazioni

La segnalazione deve essere effettuata sull'apposita piattaforma: <https://fondazioneveneziaservizi.whistleblowing.it/>, utilizzando un questionario appositamente elaborato da WhistleblowingPA per le segnalazioni di whistleblowing. L'indirizzo web per le segnalazioni è inoltre disponibile sul sito istituzionale sulla home page e nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti/ Whistleblowing - Segnalazione illeciti".

Nel caso in cui la segnalazione riguardi direttamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o il Direttore, il dipendente può inviare la propria istanza all'A.N.A.C..

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza prende in carico la segnalazione e procede a valutare se la segnalazione sia completa di tutte le informazioni necessarie affinché dalla medesima si possa desumere il comportamento corruttivo e non si fondi su mere teorie, ma su fatti realmente

¹ Determina ANAC n. 6 del 28 aprile 2015

² Determina ANAC n. 6 del 28 aprile 2015

accaduti. Il Responsabile, qualora necessario per ricostruire i fatti oggetto della segnalazione, può richiedere al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione chiarimenti, adottando le necessarie cautele.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ricevuta la segnalazione, deve:

- in caso di evidente e manifesta infondatezza, archiviare la segnalazione;
- qualora la segnalazione si fondi su elementi precisi e concordanti, inoltrare la segnalazione:
 - all'autorità giudiziaria competente e all'A.N.A.C. per i profili di rispettiva competenza
 - al responsabile della struttura in cui si è verificato il fatto illecito per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato)
 - al Direttore e al Responsabile Segreteria, Affari Generali e Servizi Informativi.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza trasmette la segnalazione ai soggetti interni alla Società, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve avere cura di evidenziare, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni alla Società, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

La valutazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve concludersi entro il termine massimo di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

La segnalazione è archiviata a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, unitamente alla documentazione comprovante i fatti, con modalità atte a garantirne la riservatezza.

3. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in

cui l'identità debba essere rivelata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.) o nei casi in cui il comportamento del whistleblower integri un'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione.

L'identità del whistleblower può essere rivelata al segnalato e ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basi unicamente sulla denuncia del dipendente. In questo caso, *“colui che è sottoposto a procedimento disciplinare può accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia assolutamente indispensabile per la propria difesa”*³.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del whistleblower non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Nel caso in cui il dipendente che ha effettuato la segnalazione di illecito ritiene di aver subito una discriminazione in relazione alla segnalazione stessa deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente e/o al Direttore, il quale valuta l'opportunità e/o necessità di adottare atti o provvedimenti finalizzati al ripristino della situazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

4. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

La tutela di cui alle presenti Linee Guida non trova applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa (le condizioni di tutela del segnalante cessano solo in presenza di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante).

³ Determina ANAC n. 6 del 28 aprile 2015

Nel caso in cui pervengano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza segnalazioni calunniose o diffamatorie, di tali fatti il segnalante deve risponderne in sede penale e civile.

5. RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è il soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti al fine di predisporre le misure volte a rafforzare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e tenuto pertanto a ricevere e gestire eventuali segnalazioni pervenute.

Nella relazione annuale di cui all'art.1 comma 14 della legge 190/2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è tenuto a rendere conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Le presenti Linee Guida sono pubblicate a cura del Responsabile nel portale buste paga, sul sito istituzionale nella home page e nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti/ Whistleblowing - Segnalazione illeciti" e esposto all'ingresso della Fondazione e delle strutture.