



Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità all'interno dell'A.O. Ordine Mauriziano

Aggiornamento Maggio 2019



Indice generale

1. FONTE NORMATIVA E <i>RATIO</i> DELL'ISTITUTO.....	3
2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA.....	5
3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE.....	5
4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE.....	6
5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE.....	6
5.1 Canali interni dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino.....	6
5.2 Whistleblowing PA, la piattaforma creata da Transparency International Italia e il Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali.....	7
5.3 Canale di segnalazione di illeciti dell'ANAC.....	8
6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE.....	8
7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	9
7.1 Tutela dell'anonimato.....	9
7.2 Divieto di discriminazione.....	10
7.3 Sottrazione della denuncia al diritto di accesso.....	11
8. FORME DI TUTELA SPECIFICHE AL SEGNALANTE.....	11
8.1 Parte organizzativa.....	12
8.2 Parte tecnologica.....	12
9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	13



1. FONTE NORMATIVA E *RATIO* DELL'ISTITUTO

L'art. 1, c. 51, della Legge n. 190/2012 (c.d. Legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54-bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il c.d. *whistleblower*. Si tratta di una disciplina che introduce nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, nota nei Paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Il 30 novembre 2017 è stata emanata la Legge n. 179, portando delle importanti modifiche all'art. 54-bis, al fine di permettere all'ordinamento italiano di uniformarsi con quello Europeo, approfondendo la tutela del *whistleblower*.

La nuova disciplina consente al dipendente di denunciare all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferire al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza **in ragione del rapporto di lavoro**¹.

La *ratio* della norma, che si evince da questo primo comma, è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In tale ottica la segnalazione è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico.

A tal fine la norma prevede la tutela del segnalante tramite l'obbligo di riservatezza da parte dell'amministrazione, mantenendo l'anonimato, nonché rendendolo esente da sanzioni, come il licenziamento, o misure discriminatorie, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia².

Due importanti novità sono state introdotte dalle modifiche apportate all'art. 54-bis e sono presenti ai **commi VI e VII**.

La prima novità introdotta dal comma VI è la certezza delle sanzioni amministrative pecuniaria, prescrive: «*Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione*

1 Articolo **54-bis**, I co.: "*Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, 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 determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza*".

2 Articolo **54-bis**, III co.: "*L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità*".



di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni o di uno degli enti di cui al comma II, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma V, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione».

Il comma successivo porta la grande novità dell'inversione dell'onere della prova, a tutela del soggetto segnalante, infatti prescrive: «È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli».

Il **comma V** dell'articolo 54 bis della legge 165/2001 recita:

«L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di **modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.**»

Le linee guida in questione l'ANAC le ha adottate nel 2015 con la Determinazione numero 6 del 28 aprile.³

Altre indicazioni di approfondimento sia per i segnalanti di illeciti che per le Pubbliche Amministrazioni l'ANAC le ha fornite recentemente con il Comunicato del Presidente del 5 settembre 2018 intitolato "Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. whistleblowers)".⁴

In questo comunicato viene esplicitato che il loro canale di denuncia di illeciti è protetto dalla crittografia, come previsto dalle norme.

Inoltre aggiunge queste importanti informazioni relative alla competenza dell'ANAC in materia di whistleblowing:

"Le comunicazioni aventi ad oggetto misure ritenute ritorsive, pervenute all'Anac prima del 29 dicembre 2017, saranno trattate solo nel caso in cui dette misure siano state reiterate e comunicate"

3 Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015. Disponibile ai seguenti link:

- http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?ca=6123

- <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/05/14/15A03551/sg>

4 Disponibile al link:

- http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?ca=7294



all'Autorità dopo l'entrata in vigore del nuovo quadro normativo. **Anac non ha competenza in ordine agli atti ritorsivi adottati prima della modifica normativa dell'istituto del whistleblowing.**

Alla luce di quanto precede, si comunica che l'Autorità, a far data dalla pubblicazione del presente Comunicato sul sito istituzionale, intende archiviare le comunicazioni pregresse non reiterate nei termini sopra evidenziati e le segnalazioni che abbiano perso il carattere di attualità."

2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

Il presente documento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia da parte del "segnalante" individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, con l'introduzione della normativa in materia di Prevenzione della Corruzione, vengono offerte.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'A.O. Ordine Mauriziano di Torino o ad altro Ente Pubblico;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda.

La segnalazione **non** può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al Servizio competente per il Personale.



4. CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. A tal fine, la segnalazione dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- a) generalità, qualifica o posizione professionale, sede di servizio e recapiti del segnalante;
- b) circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- c) descrizione del fatto;
- d) generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- e) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante, e non riportati o riferiti ad altri soggetti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo, data e firma del segnalante.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare l'autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione solo se relative a fatti di particolare gravità ed il loro contenuto risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

5. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere inviata attraverso i canali predisposti internamente dall'A.O. Ordine Mauriziano di Torino descritti al punto **5.1**, oppure attraverso la piattaforma ideata da Transparency International Italia insieme al Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, descritta al punto **5.2**, o ancora attraverso il canale predisposto dall'ANAC descritto al punto **5.3**.

5.1 Canali interni dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino

La segnalazione va prodotta sull'apposito **Modello per la segnalazione delle condotte illecite**, allegato in appendice al presente documento e reperibile nella sezione "**Amministrazione Trasparente**", sotto la voce "**Altri contenuti - Prevenzione della corruzione**", del sito web istituzionale (www.mauriziano.it).

La segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'A.O. Ordine Mauriziano;
- b) al Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi altro soggetto deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT, il quale ne cura la protocollazione in via riservata e la custodia con modalità tali da garantire la massima sicurezza.

Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai soggetti indicati alle lettere a) e b) non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.



Qualora la segnalazione dovesse riguardare un Dirigente o il RPCT il modulo dovrà essere trasmesso al Direttore Generale. Nel caso invece che dovesse riguardare gli organi di vertice, la segnalazione dovrà essere direttamente inoltrata all’Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti.

La segnalazione può essere presentata:

- a) mediante invio all’indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni segnalazioneilleciti@mauriziano.it
- b) tramite servizio postale (anche posta interna). In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una **busta chiusa** con la dicitura “RISERVATA PERSONALE”, recante il seguente indirizzo: “*Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’A.O. Ordine Mauriziano di Torino*” - Via Magellano, 1 – 10128 TORINO.

5.2 Whistleblowing PA, la piattaforma creata da Transparency International Italia e il Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali

L’A.O. Ordine Mauriziano di Torino ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro in più per le segnalazioni.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell’invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell’RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall’interno dell’ente che dal suo esterno. La tutela dell’anonimato è garantita in ogni circostanza.

Se si sceglie di usare questa piattaforma per inviare la propria segnalazione di illecito (o presunto tale) si può aprirla direttamente digitando il seguente link:

<https://aordinemaurizianoditorino.whistleblowing.it/#/>

Oppure tale link può essere reperito sul sito www.mauriziano.it al percorso:

‘Amministrazione trasparente’ - ‘Altri contenuti’ - ‘Prevenzione della corruzione’ - ‘Prevenzione della corruzione - Segnalazioni’.



5.3 Canale di segnalazione di illeciti dell'ANAC

La piattaforma informatica dell'ANAC per inviare le segnalazioni la si trova al link:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

L'attività di vigilanza anticorruzione dell'ANAC si svolge ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla legge n. 190/2012, in un'ottica di prevenzione e non di repressione di singoli illeciti. L'Autorità, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.

Per ogni ulteriore informazione consultare il link:

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

6. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il RPCT verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Nella attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il RPCT può avvalersi della collaborazione delle Strutture aziendali competenti e, all'occorrenza, degli organi di controllo esterni all'Azienda.

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

- presentare denuncia all'Autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente responsabile della Struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, per i provvedimenti di competenza, ivi inclusi i provvedimenti disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione Generale dell'Azienda, per ulteriori eventuali azioni che si rendano necessarie a tutela dell'Azienda.

L'art. 13 del Regolamento (emanato con delibera n. 1033 del 30 ottobre 2018) approvato dall'Anac sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro è stato



completamente sostituito (con Delibera n.312 del 10 Aprile 2019). Questa modifica fornisce le linee guida riguardanti i casi in cui l'ufficio che riceve le segnalazioni deve procedere all'archiviazione:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'A.O. Ordine Mauriziano;
- manifesta incompetenza dell'A.O. sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione;
- accertato contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione/comunicazione corredata da documentazione non appropriata;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione/comunicazione.

7. FORME DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino, in linea con quanto previsto dall'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (modificato dalla Legge n. 179/2017) e dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), prevede che la tutela del *whistleblower* si sviluppi su tre distinti versanti, e precisamente:

1. salvaguardia dell'anonimato;
2. divieto di discriminazione;
3. la sottrazione della denuncia al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

7.1 Tutela dell'anonimato

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 segnalante viene comunque 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 concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'Autorità disciplinare e all'incaricato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi



che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;

- 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'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato o mediante la presentazione di memorie difensive che lo stesso produce in procedimento;
- nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329⁵ del codice di procedura penale.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), nonché i Dirigenti e Responsabili aziendali nell'esercizio delle proprie prerogative di carattere disciplinare, si conformano a tale indirizzo di comportamento.

7.2 Divieto di discriminazione

L'A.O. Ordine Mauriziano tutela il segnalante rispetto all'adozione di eventuali misure discriminatorie, intendendo con questo termine le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il dipendente che ha effettuato la segnalazione.

Pertanto, 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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, il quale valuterà la sussistenza degli elementi per poi effettuare eventualmente la segnalazione di quanto accaduto:

- al Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile della Struttura valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (Deliberazione n. 31 del 22 gennaio 2014) che, 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;

5 **Art. 329**, C.P.P.: *"1. Gli atti d'indagine compiuti dal pubblico ministero e dalla polizia giudiziaria sono coperti dal segreto fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari."*

2. *Quando è necessario per la prosecuzione delle indagini, il pubblico ministero può, in deroga a quanto previsto dall'art. 114, consentire, con decreto motivato, la pubblicazione di singoli atti o di parti di essi. In tal caso, gli atti pubblicati sono depositati presso la segreteria del pubblico ministero.*

3. *Anche quando gli atti non sono più coperti dal segreto a norma del comma 1, il pubblico ministero, in caso di necessità per la prosecuzione delle indagini, può disporre con decreto motivato:*

- *l'obbligo del segreto per i singoli atti, quando l'imputato lo consente o quando la conoscenza dell'atto può ostacolare le indagini riguardanti altre persone;*
- *il divieto di pubblicare il contenuto di singoli atti o notizie specifiche relative a determinate operazioni."*



- all'Ispettorato della Funzione Pubblica il quale valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione può:

- informare circa la presunta discriminazione l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o altra organizzazione sindacale rappresentativa presente in Azienda; l'organizzazione sindacale deve riferire delle situazioni di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal RPCT;
- dare notizia della presunta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) aziendale; il Presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal RPCT.

Il comma VI dell'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001 prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro al responsabile che ha adottato misure discriminatorie; inoltre, vengono previste altri due tipi di sanzioni amministrative pecuniarie:

- *«qualora venga accertata l'assenza di procedura per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro»;*
- *«qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro».*

Il comma successivo⁶ prevede l'inversione dell'onere della prova, in cui spetta all'amministrazione pubblica o all'ente dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante, siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Nel caso in cui non sia provabile, gli atti discriminatori o ritorsivi sono nulli.

7.3 sottrazione della denuncia al diritto di accesso

L'Azienda sottrae il documento contenente la segnalazione dall'eventuale esercizio del diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. n. 241/1990, e successive modificazioni (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma III del nuovo art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante).

8. FORME DI TUTELA SPECIFICHE AL SEGNALANTE

Al fine di evitare che il dipendente ometta di segnalare condotte illecite per il timore di subire misure discriminatorie, per garantire un'efficace gestione delle segnalazioni, l'A.O. Ordine Mauriziano si è dotato di un sistema che si compone di una parte organizzativa e di una parte tecnologica, tra loro interconnesse.

⁶ *“È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli”.*



8.1 Parte organizzativa

La parte organizzativa riguarda principalmente le politiche di tutela della riservatezza del segnalante, principalmente questa tutela viene rappresentata dalla tutela dell'anonimato e dal divieto di discriminazione del soggetto segnalante, garantiti dall'A.O. Ordine Mauriziano.

8.2 Parte tecnologica

La parte tecnologica concerne il sistema applicativo per la gestione delle segnalazioni: esso comprende la definizione del flusso informativo del processo con attori, ruoli, responsabilità e strumenti necessari al suo funzionamento.

Al fine di garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni raccolte, l'A.O. Ordine Mauriziano ha effettuato delle scelte tecnologiche relative a:

- modalità di conservazione dei dati: l'Azienda utilizza una modalità ibrida, in cui i dati vengono memorizzati in Seafire – software orientato alla memorizzazione – aggiornato giornalmente;
- politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici: all'interno dell'Azienda, l'area in cui sono memorizzate le segnalazioni è accessibile solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; essa contiene il testo, le email e gli allegati delle segnalazioni.

Nell'area radice è memorizzato un file Excel/Calc contenente i seguenti dati:

- codice numeri della segnalazione
- data della segnalazione
- contenuto della segnalazione
- data del procedimento
- stato del procedimento.

Questo permette il disaccoppiamento dei dati del segnalante, rispetto alle informazioni relative alla segnalazione che vengono memorizzate nel file. Inoltre, la crittografia dei dati e dei documenti allegati è garantita da Seafire;

- politiche di accesso ai dati: nell'Azienda l'area in cui sono memorizzate le segnalazioni è accessibile solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che eventualmente può condividere l'accesso ai dati riassuntivi e disaccoppiati del nominativo del segnalante, in sola lettura e/o scrittura, ad altre utenze responsabili del trattamento di quei dati;
- politiche di sicurezza: l'accesso al software Seafire è permesso solo all'utente "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" e la password di dominio risponde alle politiche generali di cambio password trimestrale del dominio mauriziano.it;
- tempo di conservazione: al momento sono conservati i dati a partire dall'anno 2014, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è l'unico responsabile della cancellazione dei dati da Seafire.



9. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il comma 9⁷ dell'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 179/2017, ammette la decadenza delle tutele dell'articolo nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
(Dr.ssa Silvia TORRENTO)

⁷ Art. 54-bis, c. IX: *“Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”*